

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовская государственная юридическая академия»
Государственная инспекция труда в Саратовской области
Институт дополнительного профессионального образования

ПРИМЕНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ

*Сборник статей по материалам
II Международной научно-практической конференции
(Саратов, 7 июля 2020 г.)*

Саратов
2020

УДК 349.2(094)(082)
ББК 67.405я43
П75

Редакционная коллегия:

кандидат юридических наук, доцент,
врио ректора Саратовской государственной юридической академии

Е.В. Ильгова;

доктор юридических наук, доцент, проректор по науке
Саратовской государственной юридической академии

С.А. Белоусов;

кандидат экономических наук, доцент, руководитель Государственной инспекции
труда – Главный гос. инспектор труда в Саратовской области

А.С. Санников

Ответственный редактор:

доктор юридических наук, профессор, и.о. зав. кафедрой трудового права
Саратовской государственной юридической академии *И.В. Шестерякова*

Рецензенты:

доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ

И.О. Снигирева (г. Москва)

доктор юридических наук, профессор *О.В. Исаенкова* (г. Саратов)

Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения:

П75 международный и национальный аспекты : сборник статей по материалам
II Международной научно-практической конференции (Саратов, 7 июля 2020 г.) /
[отв. ред. И.В. Шестерякова] ; ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая
академия». – Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая
академия», 2020. – 220 с.

ISBN 978-5-7924-1606-2

В сборнике представлены тексты докладов участников второй Международной научно-практической конференции «Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения в условиях пандемии: международный и национальный аспекты». Данный форум учёных и практиков на международно-правовой основе развивает традиции правовых исследований в новых условиях – в условиях пандемии.

Предназначен для преподавателей, научных работников, аспирантов, магистрантов, студентов учреждений высшего образования, государственных служащих и практических работников. Тексты докладов представлены в авторской редакции.

УДК 349.2(094)(082)
ББК 67.405я43

ISBN 978-5-7924-1606-2

© ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
юридическая академия», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Говорова Елена Сергеевна АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	8
Marco Ricceri THE PANDEMIC CRISIS AND THE NEW GUIDELINES FOR LABOR LAWS IN THE EU SYSTEM.....	9
Абалдуев Владимир Александрович ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ РАБОТЫ И ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: ДОЛЖНА ЛИ РОССИЯ ИМЕТЬ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЧРЕЗВЫЧАЙНОГО ХАРАКТЕРА.....	15
Агаджанян Жанна Александровна СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА: ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ И ПРОБЕЛЫ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ	21
Безина Александра Константиновна, Маснавиева Алина Илдаровна СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	23
Бирюкова Ксения Дмитриевна ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К СРЕДСТВАМ ПОДМАЩИВАНИЯ.....	25
Вайман Аркадий Борисович К ВОПРОСУ О САМОЗАЩИТЕ РАБОТНИКАМИ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ В СВЯЗИ С ПАНДЕМИЕЙ COVID-19.....	27
Воронцова Ирина Викторовна, Яковлева Марина Витальевна СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ – ОДНА ИЗ ФОРМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОМОЩИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	29
Вилкова Юлия Владимировна РЕШЕНИЕ О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ВЫПЛАТЕ НАЧИСЛЕННЫХ, НО НЕ ВЫПЛАЧЕННЫХ В УСТАНОВЛЕННЫЙ СРОК РАБОТНИКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И (ИЛИ) ДРУГИХ ВЫПЛАТ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	32
Ворошилова Светлана Вячеславовна ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ВРАЧЕБНОЙ ПОМОЩИ РАБОЧИМ В УСЛОВИЯХ ЭПИДЕМИИ В ДЕРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ	34
Герасимова Екатерина Александровна ПАНДЕМИЯ COVID-19 КАК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦИИ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	38
Гильмутдинова Айсылу Фаритовна, Хафизова Алина Халиловна ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ И ЖЕНЩИНАМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ: ВОПРОСЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ	41
Грицкевич Татьяна Ромуальдовна НОВАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: КОНТРАКТЫ С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ.....	42
Гурина Диана Евгеньевна, Левченко Никита Александрович ВОПРОСЫ НАСЛЕДОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	46
Девятов Олег Витальевич ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ 2020, СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ПРАВА ФРГ И РОССИИ	48
Долотина Регина Рашидовна, Лаврентьева Юлия Алексеевна ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	52
Драчук Мария Александровна ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В РОССИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ 2020 ГОДА.....	54
Еремин Виталий Валентинович ЗНАЧЕНИЕ УКАЗОВ ПРЕЗИДЕНТА РФ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ.....	57
Ерохина Татьяна Владиславовна АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЕФИЦИТА МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ БОРЬБЫ С COVID-19	60
Журавлева Анастасия Сергеевна, Исляев Рустам Саидович ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	65

Зайнуллина Ряшида Наилевна, Халимова Рушания Азатовна ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	67	Назметдинов Рустем Рафисович ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19	106
Земцова Ольга Владимировна ПРАКТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID - 19.....	70	Нурғалиева Ляйсан Нурғалиевна К ВОПРОСУ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВРЕМЕННЫХ ПРАВИЛ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ В ПЕРИОД ПОВЫШЕННОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРИНЯТИЮ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИХ МЕР	109
Иванов Артем Алексеевич К ВОПРОСУ О ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19.....	74	Плотникова Юлия Анатольевна, Тарасова Елена Анатольевна ИНТЕГРАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ САНИТАРНО- ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	110
Истомина Елена Александровна СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ АСПЕКТ.....	77	Обухова Галина Николаевна РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ.....	113
Ищенко Арина Вячеславовна, ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ (ОБСЛЕДОВАНИЙ) РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ ОГРАНИЧЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С РАСПРОСТРАНЕНИЕМ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ.....	81	Офман Елена Михайловна ДЕФЕКТЫ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПЕРИОД КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ COVID-19.....	116
Колобова Светлана Владимировна ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.....	82	Полтавский Андрей Дмитриевич О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА, ВЫЯВЛЕННЫХ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ	120
Костян Ирина Александровна ПАНДЕМИЯ И РОССИЙСКИЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	86	Рагимов Азер Эльдар оглы ЗНАЧИМОСТЬ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КАК МЕРА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ВОЗМОЖНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПРАКТИКА АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ	123
Кузнецова Светлана Анатольевна ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА В РОССИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ.....	90	Родина Надежда Николаевна COVID-2019. ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ.....	127
Лескина Элеонора Игоревна ПРИМЕНЕНИЕ СМАРТ-КОНТРАКТОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ.....	93	Сергеенко Юлия Сергеевна СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ УГРОЗЕ НАСТУПЛЕНИЯ ПАНДЕМИИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	130
Леньшин Артём Александрович ЗНАЧЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА МОТ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	96	Серова Алёна Вадимовна К ВОПРОСУ О СТАТУСЕ НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ, УСТАНОВЛЕННЫХ В СВЯЗИ С ПАНДЕМИЕЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ COVID-19.....	132
Марон Дмитрий Владимирович ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ СРОКОВ В СФЕРЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ.....	100	Таранова Татьяна Сергеевна ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ФАБРИЧНОЙ ИНСПЕКЦИИ В СВЕТЕ РАЗРАБАТЫВАЕМОЙ КАТЕГОРИИ «ПРЕВЕНТИВНЫЙ ИСК»	136
Макиенко Анна Геннадьевна ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА ПОЛНОЙ И СВОЕВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РЕАЛИЗАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.....	104		

Типикина Екатерина Владимировна СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ МЕДИЦИНСКИМ И ИНЫМ РАБОТНИКАМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА COVID-19.....	139	Шония Гури Вахтангович ТРУДОВОЕ ПРАВО ФРАНЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ	184
Тихонова Ольга Юрьевна СТРАХ СМЕРТИ КАК ФАКТОР КОРРЕКЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	144	Якушенко Светлана Михайловна, ПРОТИВОРЕЧИЕ НОРМ ТК РФ: ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ ИЛИ НЕДОСТАТКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ?	187
Томашевский Кирилл Леонидович РЕЖИМ САМОИЗОЛЯЦИИ ГРАЖДАН И ОГРАНИЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19: ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	146	Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна ОТЧЕТЫ ФАБРИЧНЫХ ИНСПЕКТОРОВ В РАЗРЕЗЕ: ПРЯМЫЕ ОБРАТНЫЕ СВЯЗИ В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА	191
Уржинский Константин Константинович НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИЙ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	150	МОЛОДЕЖНАЯ СЕКЦИЯ	
Федорова Марина Юрьевна РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ	154	Аитова Юлия Фанилевна ФИЛОСОФСКОЕ ПОНИМАНИЕ ТРУДА.....	195
Филиппова Марина Валентиновна, Хохлов Евгений Борисович К ВОПРОСУ О МЕХАНИЗМЕ ПРИНЯТИЯ ЭКСТРАОРДИНАРНЫХ РЕШЕНИЙ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ	159	Изварина Юлия Юрьевна, СОЦИАЛЬНОЕ ОТТОРЖЕНИЕ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ СОЗДАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБЩЕСТВА	199
Фомина Ольга Юрьевна ЭФФЕКТИВНОСТЬ Внесудебного И СУДЕБНОГО Взыскания Работником Начисленной, но не выплаченной Заработной Платы и (или) иных выплат в условиях пандемии Коронавирусной инфекции COVID-19.....	163	Нефедьева Евгения Сергеевна ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ ДЛЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	204
Хасаншина Флуса Гатовна, Склярова Ольга Николаевна ПРАВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СОКРАЩЕННУЮ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ.....	167	Панова Дарья Владиславовна, К ВОПРОСУ О ПРИНЦИПЕ СПРАВЕДЛИВОСТИ КАК ОСНОВНОМ ПРИНЦИПЕ ПРИ НАЛОГООБЛОЖЕНИИ ТРУДА.....	206
Чесалина Ольга Владимировна ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ В ФРГ	170	Терентьев Игорь Артурович, Шалкина Екатерина Вадимовна ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ В КОНТЕКСТЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА.....	208
Чуча Сергей Юрьевич НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ.....	174	Ходжаян Татьяна Николаевна ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ В УСЛОВИЯХ COVID-19.....	210
Шестеряков Игорь Александрович ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ, В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ.....	179	Шемякин Роман Константинович ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ О ПРИЗНАНИИ ЗАБАСТОВКИ НЕЗАКОННОЙ	213
Шестерякова Ирина Владимировна ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ	182	Шоломицкая Ирина Викторовна ПЕРЕВОД РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ	216



Уважаемые коллеги!

Принятая Декларация 100-летия Международной организации труда указывает на необходимость принятия человекоориентированного национального законодательства о труде и социальном обеспечении. Это особенно важно сегодня, во время борьбы с пандемией и ее последствиями.

Ориентированный на человека подход означает принятие эффективных мер по оказанию людям поддержки на переходных этапах, с которыми они сталкиваются на протяжении своей трудовой жизни.

Эксперты Международной организации труда отмечают, что сегодня крайне важно предпринять безотлагательные действия, с тем чтобы воспользоваться открывающимися возможностями и преодолеть вызовы в целях обеспечения справедливого, инклюзивного и безопасного будущего сферы труда, в котором будут обеспечены полная, продуктивная и свободно избранная занятость и достойный труд для всех.

В период пандемии политика МОТ строится на четырёх главных принципах борьбы с COVID-19: стимулирование экономики и занятости; поддержка предприятий, рабочих мест и доходов; защита работников на рабочем месте; поиск решений с опорой на социальный диалог.

Должностные лица Государственной инспекции труда в Саратовской области, осуществляя свои обязанности, руководствуются этими принципами для обеспечения трудовых и социально-обеспечительных прав работников.

Мнения коллег из инспекций труда, учёных, представителей работодателей, профсоюза, представленных в сборнике, будут полезны не только для дальнейших научных исследований, но и для совершенствования применения законодательства в сфере труда и социального обеспечения, повышения квалификации специалистов государственных инспекций труда, руководителей организаций и юристов, а также при разрешении спорных ситуаций.

А.С. САННИКОВ,
руководитель Государственной инспекции труда –
главный государственный инспектор труда
в Саратовской области,
кандидат экономических наук, доцент

**Уважаемые участники
II Международной научно-практической конференции
о применении трудового законодательства
и законодательства о социальном обеспечении
в условиях пандемии!**



Проблематика данной конференции чрезвычайно актуальна и важна в соотношении с сегодняшними реалиями, связанными с распространением новой коронавирусной инфекции. Сложившаяся общемировая ситуация оказывает ощутимое влияние на все сферы жизни человека и государства.

В связи с этим активно меняется и практика применения трудового законодательства, законодательства в сфере социального обеспечения, что, несомненно, требует всестороннего критического осмысления и широкого научного обсуждения.

И мы искренне рады, что в нашей конференции принимают участие не только ученые из России, Беларуси, Азербайджана, Германии, Италии, но и практические работники государственных надзорных органов – Государственной инспекции труда, прокуратуры, представители органов управления трудом, а также судейского сообщества, работодателей и профсоюзов.

Уверена, что данное научное мероприятие будет способствовать выработке эффективных предложений и действенных мер по совершенствованию современного трудового и социально-обеспечительного законодательства, что, безусловно, окажет благотворное влияние на сферы трудовых и социальных отношений.

Всем участникам конференции желаю интересных дискуссий и плодотворной работы!

Е.В. ИЛЬГОВА,
врио ректора Саратовской государственной
юридической академии,
кандидат юридических наук, доцент

Говорова Елена Сергеевна,
заместитель руководителя
Государственной инспекции труда
в Саратовской области
(по правовым вопросам)
E-mail: sharapova.alena@mail.ru

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: статья посвящена деятельности Государственной инспекции труда в Саратовской области в условиях пандемии. Кроме того, в статье проводится анализ работы инспекции в сфере оплаты труда и неоформленных отношений, так как данные вопросы наиболее остро стоят перед гражданами.

Ключевые слова: деятельность инспекции, основные показатели, профилактика нарушений.

Govorova Elena Sergeevna,
deputy head State Labor Inspectorate
in the Saratov region (for legal Affairs)
sharapova.alena@mail.ru

ANALYSIS OF THE ACTIVITY OF THE STATE LABOR INSPECTION IN THE SARATOV REGION UNDER THE CONDITIONS OF A PANDEMIC

Abstract: the article is devoted to the activities of the State labor Inspectorate in the Saratov region in the context of a pandemic. In addition, the article analyzes the work of the Inspectorate in the field of remuneration and unformulated relations, since these issues are most acute for citizens.

Keywords: the inspection activities, key performance indicators, prevention of violations.

В 2020 году Государственной инспекцией труда в Саратовской области продолжается осуществление системного федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В связи с начавшейся пандемией в деятельность Государственной инспекции труда в Саратовской области, как и других надзорных органов были внесены изменения.

Так, постановлением Правительства РФ от 03.04.2020 № 438 (в ред. от 13.06.2020) «Об особенностях осуществления в 2020 г. государственного контроля (надзора), муниципального контроля и о внесении изменения в пункт 7 Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридиче-

ских лиц и индивидуальных предпринимателей» были внесены изменения в порядок проведения надзорных мероприятий, а именно исключены плановые проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, деятельность и (или) используемые производственные объекты которых не отнесены к категории чрезвычайно высокого или высокого риска. Внеплановые проверки, как выездные так и документарные проводятся только по согласованию с органами прокуратуры, если имеются акты причинения вреда жизни, здоровью граждан или угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в том числе и по контролю за исполнением предписания, а также проверки, проводимые на основании поручения Президента Российской Федерации, поручения Правительства Российской Федерации с указанием конкретного юридического лица и (или) индивидуального предпринимателя, требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям [1].

В связи с чем, в порядке реализации предоставленных полномочий в течение 2020 г. Государственной инспекцией труда в Саратовской области организовано и проведено 868 проверок соблюдения трудового законодательства, тогда как за аналогичный период прошлого года проведено 1475 проверок, т.е. на 41 % меньше чем за 5 месяцев 2019 г.

Однако, количество выявляемых нарушений Государственной инспекцией в Саратовской области за 2020 г. превышает аналогичный период прошлого года на 37 %. Так, за 2020 г. выявлено 5638 нарушений требований трудового законодательства (2019 г. – 4098 нарушений), в том числе, возросли нарушения по оплате труда, а именно 2086 (2019 г. – 445 нарушений) и по оформлению трудовых отношений – 1301 (2019 г. – 189).

Нужно отметить, что в связи с ограничениями, введёнными в марте 2020 г., количество обращений в Инспекцию труда выросло. Особенно возросло количество устных обращений, которые поступали на телефон «горячей линии». Так, по состоянию на 18.06.2020 на телефон «горячей линии» поступил 2251 звонок, что на 118 % больше чем в 2019 г. При этом, 30 % обращений касались нарушений трудовых прав неоформленных работников и оставшиеся звонки на вопросы о режиме работы и оплаты в период пандемии.

По итогам контрольно-надзорных мероприятий в сфере неформальной занятости инспекторами труда, по состоянию на 18.06.2020 заключено 67 трудовых договоров, что в 3 раза больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (2019 г. – 22).

Кроме того, особенно актуальны в условиях пандемии остаются вопросы по заработной плате. Так, за 2020 г. только письменных обращений по вопро-

сам оплаты труда поступило – 1155, что практически на 10 % больше чем за аналогичный период прошлого года. Основными вопросами, с которыми обращаются граждане является невыплата заработной платы, окончательного расчета, компенсации за работу сверх нормы, в выходные и праздничные дни.

Инспекцией труда ведется активная работа в данном направлении. Так, за 2020 г. общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы составила 80 млн 310 тыс. руб., тогда как за аналогичный период прошлого года 30 млн 956 тыс. руб.

В связи с изменениями в порядке проведения надзорных мероприятий Государственной инспекцией труда в Саратовской области делается большой акцент на профилактику выявленных нарушений. Так, по устным обращениям и имеющейся информации о признаках нарушения трудового законодательства, инспекция труда направляет работодателям разъяснения о необходимости соблюдения требований трудового законодательства. Всего на сегодняшний день инспекцией труда выдано более тысячи предостережений и работа в данном направлении будет продолжаться, так как основной задачей инспекции труда является недопущение нарушения трудового законодательства.

Ещё одним направлением профилактической работы инспекции труда является информирование работодателей и о уникальном сервисе Роструда под названием «Электронный инспектор», который разработан на базе Интернет портала «Онлайн-инспекция.рф» [2].

Результаты своей деятельности инспекция труда в ежедневном режиме публикует на официальном сайте в сети Интернет, на официальных страницах в социальных сетях («ВКонтакте», «Facebook», Instagram). Помимо этого, с помощью указанных информационных ресурсов Государственная инспекция труда в Саратовской области разъясняет положения трудового законодательства и информирует о нововведениях в трудовой сфере.

В завершение хотелось бы отметить, что инспекция труда в полной мере отвечает стоящей перед Федеральной службой по труду и занятости задаче – не выявить нарушения и наказать виновных, а обеспечить их отсутствие.

Список литературы:

1. Постановление Правительства РФ от 03.04.2020 № 438 «Об особенностях осуществления в 2020 г. государственного контроля (надзора), муниципального контроля и о внесении изменения в пункт 7 Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в ред. от 13.06.2020).

2. Электронный инспектор. URL: <https://онлайнинспекция.рф/inspector>

Marco Ricceri

*EURISPES, the Secretary General
Rome – Italy*

THE PANDEMIC CRISIS AND THE NEW GUIDELINES FOR LABOR LAWS IN THE EU SYSTEM

The very serious international pandemic crisis of the first 2020 semester is creating entirely new conditions both in the approach and in the application of labor laws. To get a general idea of the challenges facing the main development public and private players, it is appropriate to draw the attention to some important framework elements that characterize the new situation.

1-Elements of change: general references

The structural nature of the crisis. It is widely recognized by the main international institutions that we are facing a crisis of a structural, non-cyclical, nature, a crisis destined to change deeply economic strategies, trade exchanges, production processes, working conditions, social relations systems. Frequent, in international documents, are the references to the widespread negative impacts of the financial crisis of the years 2008-2009, but also to the great economic, social and political depression of the thirties of the last century. An example of this position may be found in the recent UN publication: “The COVID-19 pandemic unravels the world economy” that writes very clearly: “As nearly 90 per cent of the global economy came under some form of lockdown in the second quarter, the world faces the grim prospect of the most severe recession since the Great Depression of the 1930s. The world output is projected to contract sharply by 3.2 per cent in 2020 with the pandemic disrupting global supply chains, depressing consumer demand and putting millions out of work” (UN DESA Voice, Vol 24, No. 06 - June 2020).

The United Nations alarm. In fact the pandemic crisis has demonstrated all the fragility of the current global development model and the need to adopt decidedly different orientations compared to what has been done so far, truly consistent with the needs for balanced, fair and sustainable progress. In this regard, it is useful to remind the importance of the clear alarm launched by United Nations last September 2019 in the occasion of the discussion on the periodic Global Sustainable Development Report with the representatives of all the member states. The Report made it very clear that the delays and shortcomings in promoting a truly sustainable development were very serious, despite the efforts made by governments to initiate policies for this purpose: “Despite the initial efforts, the world is not on track for achieving most of the 169 targets that comprise the Goals. The limited success in progress towards the Goals raises strong concerns and sounds the alarm for the international community. Much more needs to happen – and quickly – to bring

about the transformative changes that are required: impeding policies should urgently be reversed or modified, and recent advances that holistically promote the Goals should be scaled up in an accelerated fashion....Perpetuating current modes of production and consumption, and current levels of inequality threaten the achievement of the entire 2030 Agenda. Urgent transitioning away from patterns of economic growth, production and consumption that perpetuate deprivations, generate inequalities, deplete the global environmental commons and threaten irreversible damage is needed". (GSDR, 2019, pg.XX). This is the point: the pandemic crisis has not only highlighted the fragility of our current development models but also the need and urgency to avoid «irreversible damage» to the world in which we live. And this need and urgency have been recognized and shared by all UN member states.

Globalization or de-globalization? A further element to be considered with due attention concerns the evolution of the globalization process of the last thirty years, with all the costs and benefits, advantages and disadvantages that it has entailed for common progress. Globalization is a process based on a great scientific and technological progress, with few precedents in human history, and characterized by a progressive economic, social, cultural integration of the most diverse peoples, geographical areas, systems. The sudden closure of the borders caused by the health emergency has interrupted or largely limited this integration, giving it a change of direction. Admitting the weakness of their forecasting capabilities, many experts defined this sudden event as a major strategic surprise. But the point to think about is the following: which direction will the globalization process take? Will it be reduced by the crisis or will it be strengthened? Will we have a new phase of global integration, albeit in different terms from the recent past, or will we take the path of an involutory phase, defined by experts with the term «de-globalization»? And in this case, with what consequences for the economic and social, but ultimately also political balances between the various regional areas and for the internal situation of the states?

Cooperation or conflict? To find adequate answers, it is also necessary to consider the condition experienced by people following the lockdown measures adopted worldwide for the health emergency. If, on the one hand, people have been forced to be closed in their homes for months, on the other, using information technology, they have greatly enhanced their virtual contact and communication system: that was for families, businesses, workers. It deals with contradictory situations, marked by the binomial closure-opening, which will definitely affect the future way of living, thinking and working of people, the way to produce and consume, the social behaviors and, in more extensive terms, the same global development process. It is a widespread opinion of many international and national public decision makers that an effective and urgent recovery requires maximum collaboration between states as well as synergic actions

to relaunch and strengthen the openness to contacts and exchanges between people and operators. In this direction, for example, all states are emphasizing the need to support recovery with a great enhancement of digital technologies and services, which by their nature operate in the sign of openness, not of closure. In short, it is clear that only a strong international cooperation acts in the interest of everyone. However, it is a fact that on a global level there are also very strong resistances and opposite tendencies, linked to new forms of protectionism and closure, which are far from the cooperative spirit required by a shared recovery and to which the pandemic crisis has given new impulses and justifications. From here the basic question: on the world stage will collaboration prevail or, on the contrary, hostility and conflict?

The new role of the state in the economy. Another element to be carefully evaluated refers to the revitalization of a proactive role of the state in the economy, not imaginable even just a few months ago. «When crises like this occur – according to Innocenzo Cipolletta, president of the Association of Italian Stock Companies (Nuovi Lavori, June 2020) - the return of the state is inevitable. In 2008 in the United States the public hand entered the auto industries that were in danger of closing and something like this happened then all over the world with the banks in need of rescue. The risk is that these operations will prove to be completed and aimed only at remedying the breakdowns of the emergency... most Italian companies will depend on state funding and will have to accept at least constraints on their action, such as blocking dismissals and dividends. But it is a risk to be taken to overcome the crisis". We are essentially faced with a drastic discontinuity that obliges companies to reformulate modus operandi and medium-term objectives. "As a market man. I don't think we can go back, towards a sort of generalized liberalism....The forced interruption of the global supply chains is the signal that it will be necessary to change direction and not only in operational terms. The novelty is also in terms of the philosophy of competitiveness: for years we thought that in order to achieve efficiency it was necessary to lower production costs and the easiest way was to reduce taxes and social benefits. To cut the expense, to say briefly".

Obviously all this involves a shared commitment by the main public and private development players to improve the quality of the state's action, its regulatory function which pursues the objectives of improving the quality of collective services, defending the market spaces and private initiative. No doubt that the state can provide temporary support for the recapitalization of companies, with a minority entry in the capital of companies that have had to go into debt due to the pandemic and that need to be capitalized. But "all this - President Cipolletta specifies - must be done without entering into the management system and giving guarantees of transparency. I say this because the state does not have the business vision of entrepreneurs as, on the contrary, they know little about the legislative

and administrative machinery and must stay away from politics. They are separate and parallel entities and cultures”. And again: “The state does not have the intelligence to select the sectors in which to invest. It can do other things, it can guide companies’ choices by shifting demand in some directions. If I decide that Italians must undergo a check up every year, it is clear that I am going in the direction of promoting the creation of well-equipped and functional laboratories. In this way the state influences and makes the market grow».

2-Elements of change: references to labor laws

The relaunch of the state’s role in the economy also includes initiatives to support the world of work, to be strengthened in parallel with those aimed at saving and strengthening the business system. The pandemic emergency made urgent the safeguarding of jobs and support the situations of greater precariousness and impoverishment as well as the decisions related to the adjustments needed for the working activities, because the new development’ conditions.

Essentially each government has been induced to act on multiple fronts, as it is happening in most of the world: firstly with the approval of temporary provisions aimed at freezing unemployment processes as far as possible and in the same time at strengthening social subsidies to safeguard the income of the workforce and their families. The main tools used in this regard are: the integration of wages with direct payments to employees and / or businesses, tax credits granted on the overall tax charges due by a worker to the state or on the charges connected to certain social benefits; direct loans or grants to workers and their families calculated on the basis of wages and salaries or on the basis of other different criteria.

A second front of government intervention concerns the definition of new plans in the field of vocational training and education aimed at supporting the best qualification of workers with adequate skills and competences and promoting a shared acceptance of new working conditions. Such elements recall what a recent World Economic Forum report defined as the need for a new «social contract». (W.E.F. The Impact of COVID-19 on the Future of Advanced Manufacturing and Production, Report, June 4, 2020). «Tens of millions of jobs lost and mass displacement from offices to homes. An earthquake is taking place - the report states - which has pushed governments to provide support instruments. The example of US high tech companies suggests a permanent use of remote work in many sectors, but this is only part of a «new social contract» that will have to take into account new needs, first of all the environment, which represents the real challenge of the future». (WEF, 2020). Large multinational companies, from Google to Facebook, as the World Economic Forum Report rightly points out, have already announced that for more than fifty percent of their workforce, the office will become a distant memory.

This entails a profound transformation not only for the production realities, but also, for example, for

the cities we know and live in, which will take on an unprecedented architectural and urban profile; as involves the definition of new public regulations and union contracts aimed at establishing the conditions for the attribution of responsibilities to employees, the identification of working conditions, starting with the control of working times and places, the balance between remote performance and those resulting from collaborative relationships between people, the privacy protection, the strengthening of cyber security. If the emergency gives a great impulse to live the cybernetic space as a common good, to guarantee an effective recovery, it is necessary to promote an alliance between information technology and law for a correct digital governance.

The multiple and coordinated activities of interventions in support of the world of work affected by the serious pandemic crisis, characterize, for example, the recent policies of the European Union and member states, including Italy.

2.1- The EU Recovery Plan and the conditionalities to the members states

The European Union presented a recovery plan, currently (July 2020) subject of numerous close examination and disputes due to the complexity of the institutional, political and economic issues to be resolved, in which, this is the point to underline, the provisions to face the emergency are however connected to the overall strategy officially presented by the European Commission at the end of 2019: the European Green Deal (EC, Doc 640 final, Brussels, 11.12.2019). A strategy aimed at giving a great boost to the promotion of sustainable growth of the European economic system - a competitive sustainability as defined in the document - with actions to support the so-called twin transitions, green and digital.

This approach has been confirmed also in the following period of the Covid-19 emergency and is at the origin of numerous conditionalities that the EU places on member states’ policies and reconstruction plans. The Green Deal has a medium and long-term projection, to 2030 and 2050, is made up of four main axes - environment, productivity, stability and equity - and operates by means of specific sectoral policies, such as policies for circular economy, for climate, for computer data, for the single market, for infrastructure services, for the industrial sector with reference both to the whole production system and to the specific role of small and medium-sized enterprises.

It deals with a strategy whose complexity the Commission is fully aware of, but which it has already started in this emergency period with numerous provisions elaborated and presented between January and May. 2020. “Full mobilization of industry is needed to achieve the objectives of a circular and zero climate impact economy. It takes 25 years - a generation - to transform an industrial sector and all value chains. To be ready in 2050, decisions and actions will have to be made in the next five years”. (COM2019) 640 final, Brussels, 11.12.2019). At the base there is the belief that a

reconstruction set according to the strategic orientation of a green economy will be destined to produce more benefits than costs and in particular to create 700,000 new jobs across the EU by 2030, many of which in the system of small and medium-sized enterprises.

The Green Deal strategy, therefore, inspires, supports, conditions also the main emergency measures taken so far by the European Union in support of member states such as: suspension of the budget constraints of the Stability Pact and the state supports to companies in force inside the Union, the possibility of using the EU Structural Funds without the obligation of co-financing by public and private operators, the use by the states under certain new conditions of the financial supports granted by the European Stability Mechanism-MES (more commonly known as the Save-States Mechanism, used in the recent past for example to support the economy of Greece), the strengthening of the guarantees, loans and aid system of the European Investment Bank (EIB), the set up of a specific Recovery Fund intended to support the multiple initiatives of states in difficulties and financed by European bonds. This fund, organized in a perspective of strong recovery - the discussion is underway, July 2020 - should be integrated into a large-scale program called «Next Generation EU» and included as a new item of expenditure in the 2021-2027 multi-annual budget of the European Union, under preparation. The financing of this new program would be covered by the issue of European bonds to be placed on international markets, an initiative that would give a very important signal abroad of the progress in the EU's economic and financial integration process.

It is interesting to note, and ones again we recall the key-issue concerning the conditionalities of the European Green Deal strategy, that the disbursement of funding from the Next Generation EU will be linked to the presentation and implementation by member states of specific «National Reform Programs-PNR», defined according to the general EU guidelines. In practice, national programs must be consistent and in line with the indications already defined by the EU to promote the twin green and digital transition of the entire European system.

It should also be remembered that alongside these interventions, in the context of monetary policy, the European Central Bank (ECB) has operated so far and continues to operate with a new program for the purchase of public and private bonds (Pepp), specifically directed to the Covid-19 emergency.

For extraordinary interventions to support the world of work, the EU has launched the SURE program (Mechanism to support the unemployed people), a novelty proposed by the Commission which aims to provide loans at subsidized rates to the states to strengthen their unemployment benefits fund. The SURE will be active for a short period of time and will be able to provide, in total, up to a maximum of 100 billion euros; it will be financed by bonds issued at European level, guaranteed by the countries that use it.

The conditionality connected to European funding is generally interpreted as a strong, important constraint and is also subject to strong controversy because destined to limit national choices. However, also favorable opinions are recorded, for example by the European trade union confederation ETUC. In this case, conditionality is accepted provided that it is aimed at promoting innovative, highly technological, eco-sustainable development projects and industrial plans but it is also oriented and able to guarantee the highest possible level of employment, especially female and youth, so that there are fewer and fewer inactive people, excluded from the labor market. In this regard, the government incentive measures, supported by European funding, should also provide for a validation of the expected employment and social benefits, as well as the economic benefits; a validation agreed with the most representative social and trade union partners on the basis of the practices of the tripartite social dialogue: state, companies, unions. This is all more necessary, it is argued, how much more the overcoming of the emergency requires profound changes, of unprecedented dimensions, in the working and production conditions.

In the definition, validation and acceptance phase of European conditionalities, the active participation of workers' organizations must also be guaranteed because the main issue is to connect the development projects to the reduction of very high levels of unemployment, of job and social precariousness, of drawing new perspectives for people's lives. The adjustment of economic legislation and related labor legislation cannot fail to take into account this new need. Commenting on the EU Recovery Package, Luca Visentini, General Secretary of the European Trade Union Confederation (ETUC) said: "We emphasise that human and social rights, the rule of law, social dialogue and economic and workplace democracy, the European Pillar of Social Rights, must be the compasses for all funding granted" (ETUC, Press Release, May 27, 2020).

2.2.- The regulation of flexibility and security in the new working conditions

Indeed, a recovery based on the green and digital transition requires a new interpretation and regulation of one of the key points on which the greatest economic and productive development of the last years has been based, in Europe as in other regional areas of the world: i.e., the element of «flexicurity», ie the balance between the two needs for flexibility and security that the labor market must guarantee in order to ensure integrated economic and social progress.

In fact, it is known that when trends favored excessive flexibility the main consequence was that of large areas of precariousness and uncertainty in the working and social context, with heavy negative impacts in terms of economic inequalities and widespread social imbalances, exclusion and marginalization, weakening of democratic practices; on the other hand, when the trend has led to excessively favoring the aspects of the demands of security and stability in the workplace, the

main impact was that of creating rigidity inconsistent with the needs of competitiveness and the modernization of production processes. The definition of new balance points, to be incorporated and sanctioned in the labor legislation, is therefore a fundamental step in the light of the profound changes that the pandemic emergency has started in working and productive conditions, changes destined to increase more and more in the near future. How to operate, therefore, on the weak link in the work chain to avoid dangerous widespread precariousness and at the same time to grasp and translate in positive terms the opportunities linked to the new work and social scenarios that the pandemic crisis has in any case opened up?

It is sufficient to recall the practices of the new forms of teleworking (such as smart working, distance working, remote working, coworking, platform working), which have registered a great diffusion in this first half of 2020, up to engaging four out of ten workers in EU, to get an idea of the new trends taking place, their implications, and the need to adapt laws, regulations and contracts. As example, some important aspects of the problem concern: a) the regulation of the conditions and the rights relating to the connection but also to the disconnection from the working platform by the worker; b) the rights and protections in the use of the computer data of employers and workers. In this regard, it should be remembered that the presentation of specific laws was announced for the autumn of 2020 by the governments of Spain and Germany (in this case a precise «home office right» – “Recht auf Homeoffice” will be introduced), and that in France, a specific discussion between government and trade union organizations has been initiated just on such issue;

c) the governance of digitization processes: an important novelty, also from a legal point of view for what concerns the method of forming laws, is constituted by the «Framework Agreement on Digitization» signed on 22 June 2020 by the main European trade union and business organizations (ETUC, Business Europe, CEEP, SMEunited) with the aim to regulate together the main aspects of this process. It deals with an initiative originated by civil society which, according to an article of the EU treaty (art.n.115, TFEU) is destined to become a European law, valid for all member states; d) smart working: it is a shared opinion among many experts that such way of working implies both exceeding the traditional principle that measures productivity with reference to the number of hours worked, and a different active participation of the worker to the company's innovative processes, with the consequence of requiring a profound revision of the rules and employment contracts. To understand the extent of this change, and the need for adequate legislative regulation, it is also useful to recall the case of the new law presented by the Italian government, currently in discussion with the parliament («Relaunch Decree», July 2020). Italy has decided to extend the home work involving all employees of the State Public Administration, with a limited number of exceptions,

until 31 December 2020. Furthermore, it is expected that in the next year 2021, based on a specific «Smart Working Plan» the percentage of state workers who will be engaged in smart working must be 60 per cent of the total state workers. It is easy to imagine that such a decision is destined to profoundly change the structure of the state's public services, the relationships between such services and the citizen, the conditions of work in the state structures; furthermore to make such changes permanent, which thus become structural changes of the state system, not cyclical, destined to a progressive reabsorption.

A report from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound (2020) “Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation” emphasizes that the pandemic crisis has clearly created a context “in which employers have stepped up efforts to reduce labour costs and have sought to enhance productivity, using flexibilisation as a tool to help them achieve these goals”. But the important fact is that this demand for greater flexibility also emerges from the side of workers and policy-makers: “However –the report specifies - demand for greater flexibility does not come only from the employer side. The increasing share of women in the labour market, combined with persistent gender stereotypes in caring roles and also greater aspirations by younger (and older) workers for more flexible working patterns, have further encouraged the trend towards an expansion of certain forms of non-standard work (in particular, part-time work). Among policymakers, flexible forms of work have also been perceived as a way to assist certain disadvantaged labour market groups to access employment and provide a stepping stone towards standard employment”. (Eurofound, 2020)

These are the changes of our time, to which the pandemic crisis is giving a great, unexpected acceleration. «The demand for flexibility - the Eurofound' report continues - and the possibilities offered by new technology have also brought about new business models, new forms of employment and new ways of working.... the increasing emergence of, for example, platform work has resulted in the increasing use of 'compound non-standard' employment. Such employment has led to an expansion in the number of individuals with no employment contract, casual workers (including zero-hours contract workers) and people working a very limited number of hours or holding temporary contracts for fewer than six months”. (Eurofound, 2020)

Hence the problem of defining a new regulation, organically integrated in the two aspects of work and social promotion, on which there is an open debate both at the level of the European Union and in the member states. This political debate, Eurofound underlines “ has increasingly focused on the question of whether existing labour law and social protection systems are still fit for purpose or whether fundamental amendments are required to ensure that compound non-standard

workers and dependent self-employed people are better protected and do not become reliant on the margins of the welfare system, with increased risk of poverty and social exclusion in the longer term". In conclusion, the report states: "The main question is how policy should regulate more precarious or discontinuous forms of employment relationships while at the same time enabling flexibility for employers in recruiting and retaining a workforce and remaining competitive". (Eurofound, 2020).

An important fixed point for the definition of a new, adequate system of rules and contracts had already been set in 2019 by the European Union, therefore before the explosion of the pandemic crisis, with the approval of two directives defined on the basis of the fundamental political document, the "European Pillar of Social Rights" approved by the highest authorities of the Union and member states in the Gothenburg Social Summit of 17 November 2017 (in this document two out of three chapters address the open problems of the labor market). It deals with the Directive on Transparent and Predictable Working Conditions n. 2019/1152 and the Work-life Balance Directive 2019/1158. Noteworthy is the fact that after the entry into force of these two directives, member states have three years, therefore until the middle of next 2022, to approve their national laws implementing European provisions. And there is no doubt that the need to provide valid responses to the Covid 19 emergency will induce member states to develop innovative laws that are consistent with these new needs. The process is underway and is expected to accelerate precisely because of the pandemic crisis.

References:

1. BRICS VII Summit (2018): Long Term Strategy, Document, General Principles, Ufa, Russia, 9.7.2015, Cambridge Econometrics, Trinomics and ICF: Impacts of circular economy policies on the labour market, UK, 2018
2. di Vico Dario (2020): Cipolletta: Più stato? una necessità ma comanda il mercato (Cipolletta: More state? A necessity but market commands) Nuovi Lavori, Rome, June 2020
3. ETUC (2020): Ambitious proposals for sustainable recovery from the EU, now national leaders must show responsibility and solidarity, Press release, Brussels, May 27 2020
4. EU (2019): Directive on Transparent and Predictable Working Conditions, Directive 2019/1152, Brussels 20 June 2019
5. <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>
6. EU (2019): Work-life Balance Directive, Brussels, 20 June 2019
7. <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>
8. EUROFOUND (2020), Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, April 2020

9. <http://eurofound.link/ef19034>
10. EUROPEAN COUNCIL (2017): European Pillar of Social Rights, Brussels, November 2017, Press Release 673/17 17/11/2017
11. <http://www.consilium.europa.eu/press>
12. EUROPEAN COUNCIL (2020) – Road Map for Recovery – April 23, 2020
13. EUROPEAN COMMISSION (2019): The European Green Deal, Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions, COM(2019) 640 final, Brussels, 11.12.2019
14. EUROPEAN COMMISSION (2020): European Green Deal Investment Plan, COM(2020)21 Final, 14.1.2020
15. EUROPEAN COMMISSION (2020): A New Industrial Strategy for Europe, COM(2020)102 final, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions, Brussels, 10.3.2020
16. EUROPEAN COMMISSION (2020): Circular Economy Action Plan. For a cleaner and more competitive economy, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions, COM(2020)98 final, Brussels, 11.3.2020
17. ITALIAN GOVERNMENT: Decreto Rilancio, Decreto-Legge 19 maggio 2020, n.34, pubblicato nella G.U. n.128 del 19 maggio 2020 ("Relaunch Decree", Decree-Law 19 May 2020, n.34, published in the Official Gazette n.128, Rome, May 19, 2020)
18. <https://www.governo.it/it/articolo/il-decreto-rilancio-gazzetta-ufficiale/14623>
19. UN DESA Voice (2020): The COVID-19 Pandemic Unravels the World Economy, Vol 24, No. 06, NY, June 2020
20. WORLD ECONOMIC FORUM (2020): The Impact of COVID-19 on the Future of Advanced Manufacturing and Production Insights from the World Economic Forum's Global Network of Advanced Manufacturing Hubs, Report, June 4, 2020

Абалдуев Владимир Александрович,
профессор кафедры трудового права ФГБОУ ВО
«Саратовская государственная юридическая
академия», кандидат юридических наук, доцент,
почетный работник высшего профессионального
образования Российской Федерации

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ РАБОТЫ И ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: ДОЛЖНА ЛИ РОССИЯ ИМЕТЬ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЧРЕЗВЫЧАЙНОГО ХАРАКТЕРА

Аннотация: в обстоятельствах чрезвычайного характера, связанных с защитой граждан Российской Федерации от новой коронавирусной инфекции Covid-19, Президентом России были введены меры, ограничивающие на период пандемии деятельность организаций и предпринимателей. В целях защиты имущественных интересов работников были объявлены нерабочие дни с сохранением заработной платы и введены ограничения на изменение условий трудового договора и увольнение работников. В чрезвычайных обстоятельствах государство было заинтересовано в сохранении трудовой занятости и поддержании уровня доходов граждан. Трудовой кодекс РФ и иное законодательство России не содержат специальных норм, определяющих особенности труда работников в условиях кризиса, поэтому отношения при приостановлении работы и установлении дистанционного труда строились на основании ненормативных документов федеральных органов государственного управления. На основе анализа норм ТК РФ и иных законов России констатирована необходимость разработки специальных норм трудового права для применения в чрезвычайных обстоятельствах. С учетом практического опыта организации труда и установления гарантийных выплат в условиях пандемии Covid-19 рассмотрены группы трудовых отношений, требующие такого специального регулирования, предложены концептуальные подходы и конкретные правовые решения на этот счет.

Ключевые слова: пандемия, Covid -19, Трудовой кодекс РФ, Президент России, Министерство труда РФ, гарантийные выплаты, занятость, трудовые отношения.

Abalduev Vladimir Alexandrovich,
Professor, Department of Labor Law,
Saratov State Law Academy, Candidate of Law,
Associate Professor, Honorary Worker of Higher
Professional Education of the Russian Federation
abalduiev.v@yandex.ru

SUSPENSION OF WORK AND SPECIAL EMPLOYMENT CONDITIONS IN THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD: DOES RUSSIA HAVE EMERGENCY LABOR LEGISLATION

Abstract: in emergency situations related to the protection of citizens of the Russian Federation from the new Covid-19 coronavirus infection, the President of Russia introduced measures restricting the activities of organizations and entrepreneurs for the period of a pandemic. In order to protect the property interests of workers, non-working days were announced with salary retained and restrictions were introduced on changing the terms of the employment contract and dismissing employees. In extreme circumstances, the state was interested in maintaining employment and maintaining the income level of citizens. The Labor Code of the Russian Federation and other legislation of Russia do not contain special norms that determine the characteristics of the work of workers in a crisis, therefore, relations during the suspension of work and the establishment of remote work were based on non-normative documents of federal government bodies. Based on an analysis of the norms of the Labor Code of the Russian Federation and other laws of Russia, the need for the development of special labor law standards for use in emergency circumstances was ascertained. Taking into account the practical experience of organizing labor and establishing guarantee payments in the conditions of the Covid-19 pandemic, the groups of labor relations that require such special regulation are considered, conceptual approaches and specific legal solutions are proposed.

Keywords: pandemic, Covid -19, Labor Code of the Russian Federation, President of Russia, Ministry of Labor of the Russian Federation, guarantee payments, employment, labor relations.

Трудовое право России не первый раз сталкивается в ситуации, когда стандартные правовые механизмы обеспечения занятости, условий труда, и, прежде всего, защиты имущественных прав работников, не позволяют обеспечить отвечающее реалиям чрезвычайных обстоятельств правовое регулирование.

В ситуациях экономического, природного, техногенного, эпидемиологического и иного чрезвычайного характера, которые неизбежно ведут к приостановке работы сотен, тысяч, а в условиях Covid-19 нескольких миллионов работников во всех или большинстве отраслей экономики [1], потере реальных трудовых доходов граждан, отсутствие ориентированного на эти отношения законодательства, как показывает современный российский опыт, вынужденно создает правовые институты, которые не вписываются в понятийный аппарат существующего трудового права и требует оперативного решения вопросов, к сожалению, актами ненормативно-го регулирования.

В последние годы совершенно не характерная для советского трудового права и трудового права

первого постсоветского периода тенденция регламентации трудовых отношений документами ненормативного свойства становится обычной практикой, и именно на них, по существу, была построена вся практика действий работодателей в период кризиса Covid -19.

О роли и содержании ненормативных актов Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства здравоохранения РФ, Роструда и иных федеральных органов управления 2020 г. будет сказано ниже. Сейчас же следует определить базовые проблемы, с которыми сталкивается сфера трудовых отношений в условиях таких кризисов и оценить степень отражения этих особых случаев в нормах действующего трудового права России.

Полагаем, что правового решения в этих обстоятельствах требуют три основных вызова (эти ситуации, безусловно, заслуживают статуса «вызов», поскольку они глобальны и универсальны для сферы труда в условиях любой критической ситуации):

- первое – это объективная невозможность работать (фактически трудиться) в связи с угрозой жизни, здоровью или в связи с обстоятельствами экономического, техногенного и иного чрезвычайного характера, введенными в связи с этим ограничениями (условия пандемии или эпидемии) или по иным причинам, требующим сокращения или приостановки деятельности работодателей, а соответственно занятости работников;

- второе – необходимость обеспечить занятость, особые условия труда работников в организациях, деятельность которых не может быть приостановлена или может не приостанавливаться при переходе на иные формы применения труда работников (дистанционный труд и иные варианты сохранения реальной занятости);

- третье – обеспечение имущественных и иных связанных с трудом прав работников, которые вынужденно приостановили исполнение трудовых обязанностей или работают в иных условиях (речь идет о гарантиях сохранения трудовых доходов и о стимулировании труда в условиях чрезвычайных обстоятельств).

При этом за рамками настоящей темы – внешние вопросы обеспечения прав работодателей государством посредством налогового или иного регулирования. В данном случае мы говорим только вариантах правовой гарантированности внутренних отношений по поводу применения труда работников и предоставления им средств к существованию.

Эти ситуации в отношениях, регулируемых нормами трудового права, носят объективный характер. Они возникали, возникают и будут возникать в периоды любого кризиса, в большей или меньшей степени негативно влияющего на уровень трудовой занятости и трудовых доходов работающих граждан. Характер социальной проблемы мирового масштаба они приобрели в 2020 г. в связи мерами, предпринимаемыми странами и российским госу-

дарством по защите граждан от новой коронавирусной инфекции.

Влияние кризиса пандемии Covid -19 на все сферы политической, экономической и социальной жизни российского общества не имеет прецедентов в новейшей истории. Прогнозируются самые различные перспективы будущего страны [2], в том числе, по признанию представителей государственной власти [3], необходим пересмотр концептуальных правовых начал и традиционных институтов, в том числе, в отрасли, трудового права, которую в последние годы признают наиболее консервативной.

Следует вспомнить, что идеи создания норм трудового права, учитывающих такие ситуации активно обсуждалась в науке трудового права в период экономического кризиса 2006–2008 гг.

Нами и другими авторами обосновывались предложения о внесении в Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) новых антикризисных норм, а также критически оценивались существующие правила, в том числе положения ч. 5 ст. 74 и др. ТК РФ [4]. Однако тогда ведущие специалисты посчитали, что это нарушит целостность правового регулирования труда работников и может привести к снижению уровня прав работников в обстоятельствах, которые работодатели будут по своему усмотрению будут оценивать, как чрезвычайные.

Кризис трудовых отношений в условиях Covid-19 еще раз показал, что специальное регулирование труда объективно оправдано и могло бы в значительной мере нормативно обеспечить решение проблем с приостановкой работ и защитой прав работников весной 2020 г.

Формальный анализ положений ТК РФ, а также оценка использования норм ТК РФ в качестве регулятора труда в феврале – июне (очевидно, что и далее) позволяет сделать неутешительные выводы – нормы основного отраслевого закона не нашли применения при реализации решений, которые принимались Президентом РФ в сфере труда работников.

Это, во-первых, оказалось связано с тем, что ТК РФ пока не содержит норм, определяющих правил поведения работников и работодателей при введении ограничений или при иной приостановке работ в обстоятельствах особого характера.

Нормы ТК РФ (ст. ст. 142, 228, 341 и 412), упоминающие чрезвычайную ситуацию (далее – ЧС), устанавливают запреты на те или иные действия и определяют общие требования к охране труда в условиях ЧС. Они не говорят о том, что и как делать в условиях ЧС, если выполнение работы невозможно или может продолжаться в прежнем режиме.

Точно также нормы ТК РФ с понятием «эпидемия» (ст. ст. 4, 59, 72, 83, 99, 113) не говорят о том, какие ограничения в занятости и труде могут быть введены в этом случае и как применять труд работников в условиях таких ограничений.

К сожалению, никаких конкретных правил насчет видов и правил таких ограничений не содер-

жит и Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ (в ред. от 26.07.2019) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» [5].

Пункт 3 ч. 3 ст. 83 ТК РФ в чрезвычайных обстоятельствах предлагает один вариант развития событий – увольнение работника, не связывая это обстоятельство с введением чрезвычайной ситуации.

Таким образом, если бы Россия ввела режим ЧС в связи с пандемией, то ни одна норма ТК РФ не могла быть использована в смысле определения условий труда работников, которых, конечно, следует сохранить [6].

Режим ЧС на федеральном и региональном уровне органами государственной власти в условиях пандемии не вводился. Особый правовой статус этого времени – режим повышенной готовности.

Режим повышенной готовности и режим ЧС в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 68-ФЗ (в ред. от 01.04.2020 – новые полномочия даны Правительству РФ) «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (ст. 4.1, 11, 19 и другие) – это принципиально различные правовые ситуации. Режим повышенной готовности – это угроза введения ЧС, режим чрезвычайной ситуации – это возникновение и ликвидация ЧС. Согласно ст. 10 и 11 Федерального закона № 68-ФЗ Правительство РФ или орган исполнительной власти субъекта РФ принимают решение о введении режима повышенной готовности либо режима ЧС. По новой норме ст. 10 Правительство РФ определяет и Правила поведения при введении указанных режимов [7].

Москва и практически все иные субъекты РФ по указанным правилам вводили режимы повышенной готовности [8].

Таким образом, в целях предстоящей корректировки норм трудового права с учетом чрезвычайных обстоятельств, считаем принципиально важным, согласовать понятийный аппарат ТК РФ и иного федерального законодательства. Для этого предусмотреть в ТК РФ режим повышенной готовности, а также определить режимы ЧС и повышенной готовности как особые правовые режимы труда работников, имеющие специальное правовое регулирование.

Одновременно следовало бы унифицировать и иные нормы ТК РФ, предусмотренные различными статьями (72.2, 83, 99). В этих нормах в настоящее время содержатся несовпадающие определения обстоятельств чрезвычайного характера: «исключительные случаи», «другие чрезвычайные обстоятельства», «обстоятельства, ставящие под угрозу» и т.п.

Во всех нормах ТК РФ следовало бы использовать универсальное определение этих ситуаций: «режим повышенной готовности, чрезвычайная ситуация или иные обстоятельства чрезвычайного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации».

Как показал опыт работы в условиях пандемии 2020 г., важно, не только полно и унифицировано определить в законе основания для введения мер, ограничивающих труд в чрезвычайных обстоятельствах, но также нормативно предусмотреть особенности правового положения работников, либо лиц, освобожденных от работы в этих условиях.

В 2020 году освобождение работников осуществлялось двумя группами правил и по разным основаниям.

Первое – это объявление указами Президента РФ нерабочих дней с 30 марта по 8 мая 2020 г. [9]. Кроме продолжения работы для отдельных организаций, отдельных отраслей и видов деятельности. Аналогичное освобождение от работы, но уже на один день предусмотрено Президентом РФ в связи с проведением Парада Победы 24 июня 2020 г. [10] и Всенародным днем голосования [11].

Второе – это приостановление работы в регионах по отраслям, видам деятельности и организациям актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации [12].

В период нерабочих дней по указам Президента РФ актами Минтруда РФ и Роструда были разъяснены одни правила применения труда работников.

Во время продолжающихся режимов повышенной готовности и приостановления работы в субъектах РФ – должны применяться совершенно другие условия труда. По окончании нерабочих дней, установленных Президентом РФ, работодатели вправе увольнять работников по своей инициативе, вводить простой и неполное рабочее время для всех или части работников по правилам ч. 5 ст. 74 ТК РФ.

Большинство проблем в период приостановки работы в нерабочие дни было связано с определением статуса предложенных Президентом России понятий «нерабочие дни» и «сохранение заработной платы». Словосочетание «нерабочие дни с сохранением заработной платы» нормами трудового права не предусмотрено. В виду его отсутствия в нормах закона, для обеспечения практического применения этих понятий было издано множество не являющихся правовыми актами разъяснений (писем, информации, рекомендаций и т.п.) Министерства труда РФ [13] и Роструда [14].

Основным в разъяснении Указов Президента РФ стало Письмо Роструда от 09.04.2020 № 0147-03-5 «О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции» [15].

Оценивая собственно правовую составляющую практики нерабочих дней по Указам Президента и приостановления работы по постановлениям субъектов РФ приходится признать, что на уровне РФ и субъектов РФ не было принято ни одного подзаконного нормативного акта, регламентирующего эти отношения.

Все регулирование осуществлялось документами, отражающими позиции государственных органов управления трудом. Заметим при этом, что Минтруд РФ полномочен издавать правовые акты о труде, но не сделал этого. Роструд вправе давать только не нормативные разъяснения о применении трудового законодательства.

Очевидно, что вопросов могло бы не быть, если при подготовке актов Президента РФ была избрана формулировка «с сохранением среднего заработка», которая проясняет вопрос насчет состава и размеров выплат.

Поскольку, как мы уже отмечали выше, трудовое право не предусматривает никаких гарантий при освобождении работников от работы в таких чрезвычайных обстоятельствах, нормы указов, по сути, установили новые понятия, которые, не имея конкретизации в общем трудовом праве, не могли стать нормами прямого действия. Минтруд РФ и Роструд дали на этот счет ненормативные разъяснения о том, что речь идет не о выходных днях и что привлечение к работе в эти дни не влечет ее повышенной оплаты по ст. 153 ТК РФ, об обычном составе и размере заработка работника, не занятого в дни, объявленные нерабочими.

Претензии к этим разъяснениям остаются насчет сумм, сохраняемых рабочим – сельщикам, которые работодатели должны определить сами локальным актом. О каких именно правилах идет речь до сих пор не понятно. В литературе на этот счет предлагают сохранять средний заработок [16], что не соответствует выплатам для других лиц, которым средний заработок не сохраняется.

Проблема в формулировании этих мер указами Президента РФ еще и в том, что выплаты за нерабочие «президентские» дни, и сохраняющиеся сейчас в связи с приостановкой работы в субъектах РФ, по своему назначению и правовой сущности не могут быть определены как «заработная плата».

По общим положениям ст. 129 ТК РФ и согласно всем иным нормам трудового законодательства, оплата – это вознаграждение за труд. Денежные суммы, начисленные работнику за нерабочие дни, в нормах трудового права не являются заработной платой. Они имеют статус гарантийных выплат.

Таким образом, в перспективе законодательного регулирования прав работников, освобождаемых от работы в связи с обстоятельствами чрезвычайного характера (режим ЧС, повышенной готовности и других) в нормах ТК РФ следовало бы предусмотреть более корректную формулировку соответствующих правил: «работникам, освобожденным от работы в связи с ведением режима чрезвычайной ситуации, повышенной готовности или других установленных законом обстоятельств чрезвычайного характера, осуществляются (предоставляются) гарантийные выплаты в размере.....» (размер выплат должен быть избран законом – это может быть тариф, все составляющие оплаты труда, средний заработок, часть среднего заработка или иная гарантия).

Такие же проблемы возникли с неопределенностью состава и условий начисления дополнительных стимулирующих выплат медицинским работникам и работникам транспортных организаций, занятым подразделениях и при выполнении работ с инфицированными больными.

Хорошо известна социальная ситуация, сложившаяся в большинстве регионов страны в этой связи. Размеры стимулирующих выплат, предложенные Президентом РФ, не получили закрепления в соответствующем указе, они были включены в поручение Правительству РФ. Это поручение было реализовано с указанием размеров доплат, но без конкретизации обязательных в данном случае условий их начисления Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2020 г. № 484 [17], которое потребовалось корректировать с учетом практики уже 29 мая 2020 г.

И в сегодняшнем исполнении Постановление Правительства РФ также не содержит подробной регламентации условий стимулирования труда медиков и водителей. Эти вопросы, как и все иные аспекты реализации мер трудового права в условиях пандемии, пока решаются на основе неправовых актов Минздрава РФ [18] и позиции Фонда социального страхования, пытающегося обосновать включение этих единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда, в расчет среднего заработка [19].

Как это ни странно, но на практике не поднимался вопрос о возможности применения правил об ответственности работодателей, чья деятельность была приостановлена, за неполную или несвоевременную оплату труда. Поскольку такая ответственность работодателя не связана с виной, задержки выплат по любым причинам формально могли стать основанием для ее применения.

Например, в случае задержки заработка более чем на 15 дней, работник может приостановить работу, рассчитывая получать за это время средний заработок, что, как правило, больше чем заработная плата в обычном размере.

Полагаем, что в предлагаемых нами специальных нормах трудового права о работе в чрезвычайных обстоятельствах, есть смысл, рассмотреть введение правил об освобождении работодателей от указанной ответственности, если задержка в оплате произошла не по их вине или же приостанавливать применение этих норм в указанный период.

В период кризиса Covid -19 в системе трудовых отношений, помимо вопросов о выплатах, определялись новые механизмы и меры сохранения занятости работников. Письмами Минтруда РФ и Роструда [20] были даны разъяснения, запрещающие в период нерабочих «президентских» дней объявлять простой и оплачивать 2/3 тарифа, увольнять работников по любым основаниям по инициативе работодателя, в том числе, в связи с ликвидацией, а также вводить неполную занятость в соответствии с ч. 5 ст. 74 ТК РФ.

Эти запреты стали правилами поведения для работодателей, но нормами трудового права не предусмотрены.

В целях нормативного регулирования рассматриваемых отношений при наличии соответствующей воли государства такие и иные ограничения также следовало бы указать в законе. Полагаем, наличие определенных гарантий в целях сохранения трудовых отношений в чрезвычайных обстоятельствах вполне оправдано.

Любопытно, что одна из действительно антикризисных норм ТК РФ о переводе работников на полную занятость (ч. 5 ст. 74 ТК РФ) была запрещена к применению (?!) и возможность прибегнуть к такому решению со стороны работодателя даже не обсуждалась. Примеров введения этих мер в марте – июне 2020 г. не было.

Вспоминая опыт экономического кризиса 2006–2008 гг. отметим, что возможность оперативной реализации нормы ч. 5 ст. 74 ТК РФ в тот период ограничивалась обязанностью соблюдать общие правила изменения условий трудового договора (письменное предупреждение за 2 месяца, обоснование изменениями в организации труда). Тогда и сейчас понятно, что соблюсти эти правила практически невозможно, если с сегодня на завтра вводится ограничение деятельности работодателя.

Поэтому в рамках предлагаемых нами специальных правил ТК РФ, думаем, следует предусмотреть в ст. 74 ТК РФ норму о том, что введение неполного рабочего времени в условиях ЧС, режима повышенной готовности не требует предварительного предупреждения работников и обоснования этого изменения условий труда другими обстоятельствами.

Одним из рекомендованных в период пандемии и реально осуществляемых способов организации труда, особенно в сфере образования и иных отраслях, где это было возможно, является установление работодателем различных форм дистанционной или временной удаленной работы. Проект Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы», внесенный депутатами Государственной Думы В.В. Володиным, С.И. Неверовым, А.К. Исаевым, М.В. Тарасенко и членами Совета Федерации В.И. Матвиенко, А.А. Турчаком, А.А. Клишасом, И.Ю. Святенко, имеет целью на законодательном уровне обеспечить процедуры периода работников на удаленный режим работы в чрезвычайных обстоятельствах. Правильно отмечена невозможность оперативного перехода на дистанционный труд по существующим нормам трудового права [21].

В отсутствие такого законодательно регулирования весной 2020 г. нами были даны рекомендации организациям устанавливать в Правилах внутреннего трудового распорядка упрощенный механизм перехода на удаленный труд и (или) предусматривать возможность такого перехода непосредственно в тексте трудового договора, что позволяет не

менять условий договора, оформляя введение дистанционной занятости приказом работодателя.

Этот вариант локального регулирования целесообразно рассмотреть авторам законопроекта. Кроме того, существенным замечанием к этому проекту является отсутствие ясного и точного разграничения понятий удаленная работа и дистанционная работа. Смешение этих видов присутствует и в изданных в период пандемии рекомендациях Роструда о введении гибких форм занятости.

Также уточнений требуют и формулировки текста норм. Например, «Статья 312.6. Временная дистанционная (удаленная) работа».

Основанием для установления режима временной дистанционной (удаленной) работы в любом случае является соглашение сторон. Таким основанием не может быть само себе обстоятельство чрезвычайного характера. В этой же норме присутствует понятие «производственная необходимость», которое давно исключено из системы трудового права.

Представленный нами краткий анализ положения дел с регулированием труда в период пандемии убеждает в необходимости специальных норм ТК РФ, позволяющих законно и правильно применять труд работников в обстоятельствах чрезвычайного характера. Опыт трех месяцев весны 2020 г. ясно определил вопросы, требующие нормативного решения в рамках этого направления. Нами предложены варианты таких решений по понятийному аппарату и наиболее актуальным в условиях кризиса институтам трудового права.

Список литературы:

1. Российская официальная статистика не располагает данными о количестве работников, которые не потеряли работу, но полностью или частично не исполняли свои трудовые обязанности с введением ограничительных мер в марте–июне 2020 г. Рынок труда России в основном оценивается показателями роста регистрируемой безработицы, но совершенно очевидно, что сектор трудовых отношений в условиях пандемии – это и миллионы приостановленных рабочих мест. 2. См.: *Анпилов С.М., Сорочайкин А.Н.* Россия в постпандемийном мире // Основы экономики, управления и права. 2020. № 2 (21). С. 24–29.

3. О предстоящей работе по формировании новых подходов и конкретных правовых решений в сфере труда неоднократно говорила Председатель Совета Федерации ФС РФ В.И. Матвиенко. Это отмечается и в проекте Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (в ред. от 16.06.2020), соавтором которого она является. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/>

4. См.: *Абалдуев В.А.* Обеспечение стабильной занятости в период экономического кризиса: проблемы согласования интересов сторон и совершенствования норм трудового права // Вестник Сара-

товской государственной академии права. 2009. № 4 (68). С. 193–200.

5. См.: СЗ РФ. 1999. № 14, ст. 1650. Любопытно, что данный закон не претерпел никаких изменений в связи кризисом Covid-19.

6. Именно эти цели должен решать внесенный в ГД ФС РФ проект ФЗ закона о регулировании дистанционной и удаленной работы.

7. См.: Постановление Правительства РФ от 02.04.2020 № 417 «Об утверждении Правил поведения, обязательных для исполнения гражданами и организациями, при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации» // СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 4, ст. 2274.

8. Режим повышенной готовности введен Распоряжением Губернатора Саратовской области от 17 марта 2020 г. № 200-р «О мерах по снижению рисков завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории области» // Новости Саратовской губернии. 2020. 18 марта; Ограничительные меры в режиме повышенной готовности были установлены Постановлением Правительства Саратовской области от 26 марта 2020 г. № 208-П «О введении ограничительных мероприятий в связи с угрозой распространения корона вирусной инфекции (COVID-19)» (в ред. от 18.06.2020) // Новости Саратовской губернии. 2020. 18 июня.

9. Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // СЗ РФ. 2020. № 13, ст. 1898; Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 1, ст. 2082; Указ Президента РФ от 28.04.2020 № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 18, ст. 2875.

10. См.: Указ Президента РФ от 29.05.2020 № 345 «О проведении военных парадов и артиллерийского салюта в ознаменование 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг. и Парада Победы 24 июня 1945 г.» // СЗ РФ. 2020. № 22, ст. 3476.

11. См.: Указ Президента РФ от 01.06.2020 № 354 «Об определении даты проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации» // Российская газета. 2020. 3 июня.

12. См.: Указ Президента РФ от 28.04.2020 № 294, а также упомянутое нами ранее Постановление Правительства Саратовской области от 26 марта 2020 г. в редакции от 18 июня 2020 г.

13. См.: Письмо Минтруда России от 26.03.2020 № 13-2/10/П-2663 «Об Указе Президента РФ от 25.03.2020 № 206»; Письмо Минтруда России от 26.03.2020 № 14-4/10/П-2696 «О направлении

Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206»; Письмо Минтруда России 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 РФ»; Письмо Минтруда России от 06.04.2020 № 17-1/10/П-3017 «О Постановлении Правительства РФ от 01.04.2020 № 402»; Письмо Минтруда России от 17.06.2020 № 14-1/В-733 «По вопросу порядка оплаты труда работников 24 июня 2020 года» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 24.06.2020).

14. См. например: «Об отдельных вопросах, связанных с привлечением работников к трудовой деятельности в период нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г.» (письмо Роструда от 31.03.2020 № 990-ГЗ).

15. См.: СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 24.06.2020).

16. См.: Оплата нерабочих дней, установленных Указами Президента РФ // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2020. № 5.

17. Об утверждении Правил предоставления в 2020 г. иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19 // СЗ РФ. 2020. № 16, ст. 2596.

18. См.: Письма Минздрава РФ без названия от 16 мая 2020 г. № 11-0/И/2 -6574, от 17 мая 2020 г. № 16-3/И/1-3061, 21 мая 2020 г. № 16-3/И/1-6965 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 24.06.2020).

19. Это предложение также сделано Президентом РФ, и оно, на наш взгляд, требует обязательной корректировки Правил исчисления среднего заработка работников от 24 декабря 2007 г. См.: Письмо ФСС от 125 июня 2020 г. № 7858/21/и// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 24.06.2020).

20. Смотри указанные документы этих органов в период марта–апреля 2020 г.

21. См.: Проект Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» и Пояснительную записку к нему // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/> по состоянию на 16.06.2020.

Агаджанян Жанна Александровна,
начальник отдела Государственной инспекции
труда в Саратовской области

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА: ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ И ПРОБЕЛЫ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Аннотация: статья посвящена обзору норм российского законодательства, регулирующих систему управления охраной труда. Рассматривается типовое положение о системе управления охраной труда. Кроме того, в статье рассматриваются вопросы применения системы управления охраной труда в практической деятельности. Устанавливается связь между системой управления охраной труда и обеспечением безопасных условий труда. Проводится анализ пробелов в законодательстве. Особое внимание уделяется профессиональным рискам и методам оценки профессиональных рисков.

Ключевые слова: система управления охраной труда, профессиональные риски, безопасность, травматизм, несчастный случай.

Agadzhanyan Zhanna Aleksandrovna,
Head of Department State Labor
Inspectorate in the Saratov region
E-mail: agajanyan.64@yandex.ru

CONTROL SYSTEM OF OCCUPATIONAL SAFETY: PRACTICAL SIGNIFICANCE AND GAPS IN LEGISLATION

Abstract: the article is devoted to the review of the norms of the Russian legislation that regulate the control system of occupational safety. The model regulation on the control system of occupational safety is considered. In addition, the article discusses the application of the control system of occupational safety in practice. A connection is established between the control system of occupational safety and the provision of safe working conditions. The analysis of gaps in the legislation. Particular attention is paid to occupational risks and methods for assessing occupational risks.

Keywords: control system of occupational safety, occupational risks, safety, injuries, accident.

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. [1] Особое место в системе прав и свобод человека и гражданина право занимает право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Согласно ч. 1 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948), каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. [2]

Работодатели вне зависимости от сферы деятельности и организационно-правовой формы должны соблюдать требования трудового законодательства в сфере охраны труда. Кроме того, согласно ст. 212 ТК РФ именно на работодателя возложена обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Для этого необходимо создать систему управления охраной труда и обеспечить ее функционирование.

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей (ч. 8 ст. 209 ТК РФ).

В целях реализации положений ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда.

Типовое положение о системе управления охраной труда разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда, разработки положения о системе управления охраной труда, содержит типовую структуру и основные положения о системе управления охраной труда.

Стоит обратить особое внимание, что в своем письме от 31.10.2016 № 15-1/10/В-8028 Минтруд России, особо подчеркивает, что вышеуказанное положение содержит типовую структуру. [3]

На практике большинство работодателей при разработке и утверждении Положения о системе управления охраной труда (далее – Положение) допускают грубую ошибку и не учитывают специфику своей деятельности.

Для чего же необходимо учитывать специфику деятельности хозяйствующего субъекта при разработке Положения?

Во-первых, одним из элементов системы управления охраной труда выступает управление профессиональными рисками, которое включает в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами.

Работодатель обязан учитывать все профессиональные риски и разработать меры по управлению данными рисками.

Разумеется, в типовом положении невозможно учесть абсолютно все профессиональные риски. Например, на строительной площадке и в цехе по переработке молочной продукции возможно и будут схожие профессиональные риски, однако, большинство из них будет различным именно из-за специфики деятельности организации. Выявлять

и управлять профессиональными рисками нужно индивидуально на каждом предприятии, даже несмотря на схожесть основного вида деятельности. Например, автоматизация производства очень сильно влияет на наличие воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Во-вторых, специфика деятельности оказывает влияние на процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда.

Работодателем могут реализовываться не все предусмотренные Типовым положением процедуры (например, при отсутствии вредных и (или) опасных производственных факторов работодателем может не реализовываться процедура проведения обязательных медицинских осмотров или обеспечения работников средствами индивидуальной защиты).

В-третьих, с целью планирования мероприятий по реализации процедур работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий по реализации процедур.

Кроме того, с целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ [4].

Ключевое значение имеет контроль функционирования СУОТ. Одной из задач создания системы управления охраной труда является обеспечение безопасных условий труда. Мертвая, нефункционирующая система не будет выполнять свои основные задачи.

В случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

Эффективной корректирующее действие может считаться, если в дальнейшем не произошло аналогичного нарушения по аналогичной причине.

Основным требованием к документам СОУТ является их гибкость, их регулярный пересмотр на соответствие изменяющимся требованиям.

Рассмотрим некоторые вопросы практического значения системы управления охраной труда.

1. С учетом понятий вредных и опасных производственных факторов, данных в ст. 209 ТК РФ, работодатель обязан довести при проведении инструктажей по охране труда информацию о резуль-

татах специальной оценки условий труда и идентификации опасностей.

2. Управление профессиональными рисками направлено, в первую очередь, на исключение либо минимизацию вредных и (или) опасных производственных факторов.

3. Зачастую, при несчастном случае, одной из причин (как правило основной), произошедшего выступают недостатки в системе управления охраной труда.

4. Установление обязанностей в сфере охраны труда должностных лиц работодателя в зависимости от уровня управления имеет особое значение при определении лиц, ответственных за допущенные нарушения законодательных и иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, явившихся причинами несчастного случая.

5. Практическое значение так же имеет система управления охраны труда при установлении порядка обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией при использовании организацией услуг подрядчиков и субподрядчиков. В связи с тем, что безопасность работ подрядных и субподрядных организаций должна обеспечиваться генеральным подрядчиком (заказчиком), то при несчастном случае с работником подрядной (субподрядной) организации целесообразно исследовать системы управления труда во всей цепочке организаций. Данное правило особенно применимо на строительстве [5].

Проблемным остается вопрос, оценки уровня профессиональных рисков. На данный момент существует более 70 актов (ГОСТов), предусматривающих методы оценки и расчета профессиональных рисков работников. Однако, они не являются обязательными для применения.

Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций. В то же время, методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций. Таким образом, работодатель имеет полное право разработать собственную методику оценки уровня профессиональных рисков. Однако, как же поступить в той ситуации, если уровень профессионального риска определен неверно? Ведь от уровня профессионального риска зависят меры по управлению данным риском. Считаем, что законодатель должен поставить точку в данном вопросе и разработать единый акт по методам оценки профессиональных рисков.

Таким образом, если ранее работодатели не имели понимания, как создать и обеспечить функционирование СУОТ, то теперь процесс значительно облегчил Минтруд, утвердив Положение о СУОТ. На основании данного документа работодатели разработают (у кого еще не было) или скорректируют (у кого уже было разработано) свое положение о СУОТ, и это поможет улучшить условия труда, сни-

зить травматизм и риск возникновения профессиональных заболеваний.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.06.2020).

2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.06.2020).

3. Письмо Минтруда России от 31.10.2016 № 15-1/10/В-8028 «О создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда»

4. Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.06.2020).

5. Приказ Роструда от 21.03.2019 № 77 «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда».

УДК 349.3

Безина Александра Константиновна,
профессор кафедры гражданского
процессуального права Казанского филиала
ФГБОУ ВО «Российский государственный
университет правосудия»,
доктор юридических наук, профессор
Kafedra_gpp@list.ru

Маснабиева Алина Илдаровна,
магистрант магистерской программы
«Правосудие по гражданским,
административным делам и экономическим
спорам» Казанского филиала ФГБОУ ВО
«Российский государственный университет
правосудия»
Alina_ildarovna_1996@mail.ru

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: в статье рассматриваются социальные проблемы, возникающие в условиях пандемии, выделяется важность работы судебных органов при нарушении социальных прав, отмечаются проблемы в данной сфере.

Ключевые слова: социальное обеспечение, судебная защита права, законодательство.

Bezina Alexandra K.,
Kazan Branch of the Federal State Budgetary
Educational Institution of Higher Education
“Russian State University of Justice” (Kazan),
Doctor of Sciences, professor
Department of civil procedure
Masnavieva Alina I.,
graduate student, Kazan Branch of the Federal
State Budgetary Educational Institution of Higher
Education Russian State University of Justice”
(Kazan)

JUDICIAL PROTECTION OF THE RIGHTS OF CITIZENS TO SOCIAL SECURITY IN A PANDEMIC

Abstract: *the article examines social problems that arise in the context of a pandemic, highlights the importance of the work of the judiciary in the violation of social rights, and highlights problems in this area.*

Keywords: *social security, judicial protection of law, legislation.*

Непредвиденная ситуация, которая возникла в нашем мире, потребовала абсолютно от каждого из нас, а в особенности от государственных органов, сосредоточение всех своих сил для предотвращения распространения коронавирусной инфекции. Реализация данной задачи требует серьезной концентрации и оперативности, своевременные и гибкие изменения законодательства и образа жизни. В данной ситуации важно помнить о правах людей, которые не должны быть нарушены. По нашему мнению, именно в таких ситуациях проявляется ценность и значимость правовых принципов и норм, которые являются своего рода «призмой», через которую должны проходить все действия государственных органов, и принимаемые ими законы. Принципы равенства, справедливости и законности должны быть обеспечены гражданам даже в таких непростых условиях.

Особенно важной сферой в данной мировой ситуации является социальная, так как в первую очередь кризис пандемии затронул более уязвимые слои населения. В режиме самоизоляции ограничена трудовая функция, следовательно, от этого зависит и материальное обеспечение граждан, вынужденных оставаться дома, и не имеющих возможность работать удаленно. Для поддержания экономической активности граждан государство приняло ряд мер. К примеру, увеличен максимальный размер пособия по безработице – 12 130 руб. До конца года действуют временные правила дистанционной регистрации граждан в целях поиска работы и в качестве безработных. Граждане, уволенные и признанные безработными начиная с 1 марта 2020 г., в апреле – июне получили пособие в максимальном размере. А при наличии детей до 18 лет – дополнительно к пособию, выплату 3 тыс. руб. на каждого ребенка. Семьям, имеющим право на материнский капитал,

будет производиться ежемесячная выплата в размере 5 тыс. руб. на каждого ребенка в возрасте до 3 лет. Предоставляются кредитные каникулы, перенесен срок подачи налоговой декларации и другие меры поддержки граждан в условиях пандемии. [1]

Данная поддержка населения организована на федеральном уровне; субъектам Российской Федерации предоставлено полномочие применять дополнительные меры поддержки.

Предоставление этих мер подразумевает масштабную работу органов государственной власти. Важно не ущемлять иные права, а также обеспечить доступное получение конкретных мер поддержки без усложнения процедуры их оформления. Проследить законность их исполнения в условиях оперативности принятия решения, а также отсутствия практики их применения, достаточно трудно. Также могут быть нарушены права и со стороны работодателей, которые также попали в сложную экономическую ситуацию, следовательно, и выплата заработной платы может быть затруднена. На этом фоне прослеживается нарушение прав работников. На сайте Центра социально-трудовых прав [2] можно найти подборку наиболее актуальных и распространенных вопросов граждан и ответов на них по фактам нарушений социальных и трудовых прав и с разъяснениями особенностей законодательства в условиях пандемии коронавируса. К примеру, возросло число обращений по получению пособия по безработице, в связи с тем, что трудовые права работников нарушаются на фоне общего карантина (невыплата заработной платы, необходимость оформления отпуска без сохранения заработной платы и др.).

Исключительная роль и значимость в сфере защиты прав и свобод граждан, в том числе и в области социального обеспечения, отведена судебным органам. Больше всего споров разрешены путем обращения граждан в суд. Чем же обусловлена такая важность судебных органов и доверие граждан суду?

Непосредственно судебные органы обладают функциями оказывать определяющее воздействие на процесс обеспечения гарантий прямого действия Конституции, а также и законодательства в целом. Е.Г. Азаровой справедливо подчеркнуто, что «полномочия, предоставленные суду, превращают его в мощную стабилизирующую силу, способную защищать права и свободы граждан, оберегать общество от разрушительных социальных конфликтов». [3]

Однако в условиях пандемии справедливую защиту прав через судебные органы гражданам добиться довольно трудно. Президиумом Верховного суда РФ и Президиумом Совета Судей было издано постановление № 821 [4], согласно которому в судах был приостановлен личный прием граждан, и рекомендовано рассматривать только отдельные категории дел:

- безотлагательного характера;
- рассматриваемые в порядке упрощенного или приказного производства;

■ по которым стороны направили ходатайство о рассмотрении дела в их отсутствие.

Также судебные дела возможно рассматривать путем использования систем видеоконференцсвязи при наличии технической возможности.

При этом перечень дел, относящихся к безотлагательным, остался открытым. Суды получили право самостоятельно определять круг дел, которые будут рассмотрены, основываясь на мнении участников судопроизводства и условиях режима повышенной готовности, введенного в соответствующем субъекте страны.

Единых критериев безотлагательности в законе нет, поэтому каждый суд определяет их сам. Некоторые продолжили проводить заседания с участием сторон, другие, наоборот, решили по умолчанию рассматривать споры в их отсутствие. Юристы видят в такой практике риски отмены ряда судебных решений, вынесенных в период моратория.

Возникает вопрос, возможно ли в таких случаях говорить о соблюдении права граждан на справедливое судебное разбирательство, если одни дела могут быть рассмотрены судом полноценно, а другие либо перенесены, либо проведены в неполном составе? На наш взгляд, каждое отдельное судебное дело, в случае невозможности рассмотрения его в условиях пандемии, должно быть разъяснено судом о возможности его переноса и дальнейшем обеспечении справедливого правосудия, чтобы граждане не лишались права на защиту своих прав судом.

Верховным судом РФ были даны разъяснения, касающиеся судебной практики в период карантина. Например, были предусмотрены условия перенесения и продления процессуальных сроков или перенос судебных слушаний на другие даты и др.

Сложность специфики дел по социальному обеспечению, важность данной категории прав накладывает на государство значительные обязанности по обеспечению надлежащей реализации этого права, особенно при возникновении условий, при которых, поддержка со стороны государства наиболее необходима. По мнению Долоитиной Р.Р., при рассмотрении и разрешении дел по спорам, связанным с социально-обеспечительным законодательством, суды всегда исходят из особой значимости правильного их разрешения с точки зрения защиты прав и охраняемых законом интересов участников социально-обеспечительных правоотношений. Данная категория дел относится к делам повышенной сложности. Судопроизводство по спорам, связанным с социально-обеспечительным законодательством, необходимо рассматривать через призму материального права, соотношение общих и специальных процессуальных норм, содержащихся в том числе и в социально-обеспечительном законодательстве. [4]

Непосредственно судебные органы обладают функциями оказывать определяющее воздействие на процесс обеспечения гарантий в области соци-

ального обеспечения прямого действия Конституции, а также и законодательства в целом.

Важно говорить о том, чтобы после окончания карантина и снятия всех ограничений, гражданам была предоставлена возможность защитить свои права в судебном порядке справедливо и в разумные сроки при том условии, что суды будут перегружены накопившимися делами. Поэтому перед судьями стоит очень большая и важная задача качественно и в срок обеспечить справедливое правосудие, так как нагрузка на них возрастет колоссально.

Список литературы:

1. URL: <https://base.garant.ru/77398919/>
2. Азарова Е.Г. Судебная защита пенсионных прав (научно-практическое пособие). – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2009. С. 27.
3. URL: <https://www.garant.ru>
4. Долотина Р.Р. Процессуальные особенности рассмотрения гражданских дел по спорам, связанным с социально-обеспечительным законодательством // Современные тенденции развития гражданского и гражданского процессуального законодательства, и практики его применения. 2016. С. 457.

УДК 34

Бирюкова Ксения Дмитриевна,
главный государственный инспектор труда
(по охране труда) Государственной инспекции
труда в Саратовской области
ksenya.biryukova7@mail.ru

ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К СРЕДСТВАМ ПОДМАЩИВАНИЯ

Аннотация: действующее трудовое законодательство и стандарты безопасности труда Российской Федерации содержат целый перечень требований, предъявляемых к эксплуатируемым средствам подмащивания, используемым на производстве. И это не случайно. Выполняя работы, связанные с подъемом на высоту, всегда присутствуют риски, опасные для жизни и здоровья работников. Практика расследований несчастных случаев на производстве, проводимых Государственными инспекциями труда, показывает, что при падении с высоты работники могут получить удары, ушибы, переломы, сотрясения, кроме того, не исключен и летальный исход. В этой связи работодатель обязан создать такие условия труда, при которых данные риски будут исключены, а при невозможности исключения – сведены к минимуму. В противном случае, работо-

датель будет привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Ключевые слова: средства подмащивания, журнал приема и осмотра лесов и подмостей, наряд-допуск, ППР на высоте, паспорт завода-изготовителя, сигнальный цвет.

Biryukova Ksenia Dmitrievna,
chiefstate labor inspector
State Labor Inspectorate in the Saratov Region
ksenya.biryukova7@mail.ru

LABOR AND SAFETY REQUIREMENTS FOR SUSTAINABLE MEANS

Abstract: the current labor legislation and labor safety standards of the Russian Federation contain a whole list of requirements for operating means of pre-training used in production. And this is no coincidence. When performing work related to climbing to a height, there are always risks that are dangerous to the life and health of workers. The practice of investigations of industrial accidents conducted by the State Labor Inspectorates shows that when falling from a height, workers can get bumps, bruises, fractures, concussions, and in addition, a fatal outcome is not excluded. In this regard, the employer is obliged to create such working conditions under which these risks will be excluded, and if exclusion is impossible, they will be minimized. Otherwise, the employer will be held liable in accordance with the current legislation of the Russian Federation.

Keywords: means of cultivation, a log for the acceptance and inspection of scaffolding and scaffolds, work order clearance, PPR at height, the manufacturer's passport, signal color.

Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает: «Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте» [1].

К средствам подмащивания при работе на высоте следует относить: леса, подмости, вышки, люльки, лестницы и другие средства подмащивания.

Рассмотрим требования охраны труда, предъявляемые к основным видам средств подмащивания.

Леса должны использоваться по назначению, за условиями их использования в организации устанавливается технический надзор.

Леса, подмости и другие приспособления для выполнения работ на высоте должны быть изготовлены по типовым проектам и взяты организацией на инвентарный учет.

На инвентарные леса и подмости должен иметься паспорт завода-изготовителя.

Применение неинвентарных лесов допускается в исключительных случаях и их сооружение должно производиться по индивидуальному проекту с расчетами всех основных элементов на прочность, а лесов в целом – на устойчивость; проект должен быть завизирован лицом, назначенным в организации ответственным за безопасную организацию работ на высоте, и утвержден главным инженером (техническим директором) организации или непосредственно руководителем организации (индивидуальным предпринимателем).

В местах подъема работников на леса и подмости должны размещаться плакаты с указанием схемы их размещения и величин допускаемых нагрузок, а также схемы эвакуации работников в случае возникновения аварийной ситуации.

Леса оборудуются лестницами или трапами для подъема и спуска людей, расположенными на расстоянии не более 40 м друг от друга. На лесах длиной менее 40 м устанавливается не менее двух лестниц или трапов. Верхний конец лестницы или трапа закрепляется за поперечины лесов.

Проемы в настиле лесов для выхода с лестниц ограждаются. Угол наклона лестниц должен быть не более 60° к горизонтальной поверхности. Наклон трапа должен быть не более 1:3.

Осмотры лесов проводят регулярно в сроки, предусмотренные паспортом завода-изготовителя на леса, а также после воздействия экстремальных погодных или сейсмических условий, других обстоятельств, которые могут повлиять на их прочность и устойчивость. При обнаружении деформаций лесов, они должны быть устранены и приняты повторно в соответствии с требованиями пунктов 69–70 Правил.

Производитель работ (бригадир) осматривает леса перед началом работ каждой рабочей смены, лицо, назначенное ответственным за безопасную организацию работ на высоте, осматривает леса не реже 1 раза в 10 рабочих смен. Результаты осмотра записываются в журнале приема и осмотра лесов и подмостей [2].

Сборка и разборка лесов производятся по наряду-допуску с соблюдением последовательности, предусмотренной ППР на высоте. Работники, участвующие в сборке и разборке лесов, должны пройти соответствующее обучение безопасным методам и приемам работ и должны быть проинструктированы о способах и последовательности производства работ и мерах безопасности.

Конструкция приставных лестниц и стремянок должна исключать возможность сдвига и опрокидывания их при работе. На нижних концах приставных лестниц и стремянок должны быть оковки с острыми наконечниками для установки на земле. При использовании лестниц и стремянок на гладких опорных поверхностях (паркет, металл, плитка, бетон) на нижних концах должны быть надеты башмаки из резины или другого нескользкого материала.

При установке приставной лестницы в условиях, когда возможно смещение ее верхнего конца, последний необходимо надежно закрепить за устойчивые конструкции.

Верхние концы лестниц, приставляемых к трубам или проводам, снабжаются специальными крюками-захватами, предотвращающими падение лестницы от напора ветра или случайных толчков.

У подвесных лестниц, применяемых для работы на конструкциях или проводах, должны быть приспособления, обеспечивающие прочное крепление лестниц за конструкции или провода.

Устанавливать и закреплять лестницы и площадки на монтируемые конструкции следует до их подъема. Длина приставной лестницы должна обеспечивать работнику возможность работы в положении стоя на ступени, находящейся на расстоянии не менее 1 м от верхнего конца лестницы.

При работе с приставной лестницы на высоте более 1,8 м надлежит применять страховочную систему, прикрепляемую к конструкции сооружения или к лестнице (при условии закрепления лестницы к строительной или другой конструкции) [3].

Приставные лестницы без рабочих площадок допускается применять только для перехода работников между отдельными ярусами здания или для выполнения работ, не требующих от работника упора в строительные конструкции здания.

Не допускается установка лестниц на ступенях маршей лестничных клеток. Для выполнения работ в этих условиях следует применять подмости.

При работе с приставной лестницы в местах с оживленным движением транспортных средств или людей для предупреждения ее падения от случайных толчков (независимо от наличия на концах лестницы наконечников) место ее установки следует ограждать или охранять. В случаях, когда невозможно закрепить лестницу при установке ее на гладком полу, у ее основания должен стоять работник в каске и удерживать лестницу в устойчивом положении.

При перемещении лестницы двумя работниками ее необходимо нести наконечниками назад, предупреждая встречных об опасности. При переноске лестницы одним работником она должна находиться в наклонном положении так, чтобы передний конец ее был приподнят над землей не менее чем на 2 м.

Лестницы и стремянки перед применением осматриваются ответственным исполнителем работ (без записи в журнале приема и осмотра лесов и подмостей).

Лестницы должны храниться в сухих помещениях, в условиях, исключающих их случайные механические повреждения.

Для прохода работников, выполняющих работы на крыше здания с уклоном более 20°, а также на крыше с покрытием, не рассчитанным на нагрузки от веса работников, устраивают трапы шириной не менее 0,3 м с поперечными планками для упора ног. Трапы на время работы закрепляются.

Кроме того, в соответствии с требованиями ГОСТ 12.4.026-76 для постоянных и временных ограждений или элементов ограждений, устанавливаемых на границах опасных зон, у проемов, ям, котлованов, выносных площадок, постоянных и временных ограждений лестниц, перекрытий строящихся зданий, балконов и других мест, в которых возможно падение с высоты, необходимо применять желтый сигнальный цвет [4].

Список литературы:

1. Трудовой кодекс РФ 2001 г.. URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 19.06.2020).
2. Приказ Минтруда России от 28.03.2014 № 155н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте». URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 19.06.2020).
3. ГОСТ 12.4.026-76 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Цвета сигнальные и знаки безопасности (с Изменениями № 1, 2). URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 19.06.2020).

УДК 349.2

Вайман Аркадий Борисович,
доцент кафедры гражданского
процессуального права КФ ФГБОУ ВО
«Российский государственный
университет правосудия», к.ю.н.

К ВОПРОСУ О САМОЗАЩИТЕ РАБОТНИКАМИ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ В СВЯЗИ С ПАНДЕМИЕЙ COVID-19

Аннотация: анализируются решения по трудовым спорам, вытекающим из самозащиты работниками трудовых прав. Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Ключевые слова: самозащита работниками трудовых прав; судебная практика; решения по трудовым спорам, пандемия.

Vaiman Arkadiy Borisovich,
Associate Professor, Department of Civil
Procedure Law, Federal State
Budgetary Educational Institution
of Higher Professional Education "RSUE", Ph.D.

ON THE ISSUE OF SELF-DEFENSE BY EMPLOYEES OF THEIR LABOR RIGHTS IN CONNECTION WITH THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract: the author analyzes the decisions on labor disputes arising from self-protection by employees of labor rights.

Keywords: self-protection by employees of labor rights; arbitrage practice; labor dispute resolution, pandemic

Самозащита как способ защиты была известна еще советскому трудовому праву. В ст. 24 КЗоТ РФ закреплялась возможность отказа работника от выполнения другой работы, отличной от той, на которую он принимался. Действующий же Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ впервые признал самозащиту как правовую категорию.

Трудовой кодекс РФ предусматривает определенные гарантии права работников на самозащиту. Работодатель и его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380). Преследование работников за использование допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается. В частности, отказ работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет привлечения его к дисциплинарной ответственности (ч. 7 ст. 220 ТК РФ).

Актуальность трудовых споров не снижается, проблема защиты трудовых прав граждан по-прежнему остается острой, что и обуславливает большое количество судебных дел указанной категории.

В широком смысле самозащита представляет собой любые действия работника, направленные на пресечение нарушений его трудовых прав и ликвидацию последствий этих нарушений. Самозащита в узком смысле представляет собой исключительно самостоятельные действия лица, направленные на пресечение нарушений его трудовых прав и ликвидацию последствий этих нарушений.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила вспышку COVID-19 пандемией. Многие государства закрывают свои границы, ограничивают количество массовых мероприятий, приостанавливают работу торговых центров, кафе и ресторанов. Безусловно, происходит снижение деловой активности и бизнес чутко на это реагирует. Некоторые недобросовестные работодатели стремятся воспользоваться данной ситуацией и сократить свои расходы на сотрудников путем «урезания» заработной платы, понуждения к увольнению по собственному желанию или иными методами, негативно сказывающимися на благосостоянии работников.

Многие организации были отправлены на выходные, закрыты до особого распоряжения или перешли на удаленный доступ к рабочим местам. Но не все. Среди сотрудников, которые продолжают ра-

ботать в привычном режиме, есть те, кто хотел бы не посещать своё рабочее место в связи с растущей паникой. При этом руководителем данная просьба расценивается как отказ от работы и влечёт за собой увольнение. В этой связи хочется отметить, что законодательство находится на стороне работодателя. В статье 4 Трудового Кодекса РФ сказано, что принудительный труд запрещён. При этом работа в условиях эпидемии принудительным трудом не считается. Также согласно ст. 379 ТК РФ работник, известив об этом в письменном виде работодателя, имеет право отказаться от выполнения работы, которая угрожает его жизни или здоровью

Таким образом, институт защиты прав работника в период пандемии, вызванной COVID-19, является актуальным.

Самозащиту следует рассматривать как форму защиты трудовых прав. В ст. 379 ТК РФ законодатель, устанавливая формы самозащиты закрепил в данной статье ее способы, в частности право работника отказаться от выполнения работы в целях самозащиты после письменного извещения работодателя или непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме.

Известен тот факт, что справедливое рассмотрение судами дел о трудовых спорах способствует укреплению законности в трудовых отношениях [1]. Например, незаконное увольнение нередко создает трудности в трудоустройстве в соответствии с профессиональной квалификацией, снижает жизненный уровень в связи с потерей заработка.

Для того чтобы более детально исследовать данную проблему, следует обратиться к судебной практике.

В качестве примера рассмотрим решение по делу № 2-1846/2017 г. 25 июля 2017 г., Красногвардейского районного суда г. Санкт-Петербурга о взыскании задолженности по заработной плате, задолженности по оплате за время приостановления работы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

Филинова А.С. состояла в трудовых отношениях с ответчиком, ООО «Ф.», с 1 февраля 2016 г. по 19 декабря 2016 г. на основании трудового договора от 1 февраля 2016 г. С апреля 2016 г. ответчик прекратил выплачивать ей заработную плату, в связи с чем, 4 июля 2016 г. Филиновой А.С. было подано заявление о приостановке работы до выплаты заработной платы в полном объёме, на основании ст. 142 ТК РФ.

Суд при рассмотрении дела руководствовался следующим. На основании ст. 22 ТК РФ суд определяет предусматривает обязанности работодателя. Также приводит ст. 129, 135 и 136 ТК РФ для разъяснения положений о заработной плате, обязанности работодателя об ее выплате. Суд установил, что на основании ст. 127 ТК РФ увольнению работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. В соответствии со ст. 80 ТК

РФ в последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет. Согласно ч. 4 ст. 84.1 и ч. 1 ст. 140 ТК РФ разъяснил обязанность работодателя произвести расчет с работником при прекращении трудового договора. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ).

На момент судебного заседания задолженность по заработной плате, задолженность по оплате за время приостановления работы и компенсация за неиспользованный отпуск не погашена. На основании изложенного и руководствуясь ст. 194–198, 233–237 ГПК РФ, суд решил исковые требования Филиновой А.С. – удовлетворить в полном объеме.

Проанализировав указанный судебный акт можно прийти к выводу, что самозащита трудовых прав является эффективным способом сохранности прав работника.

Особое внимание следует обратить на п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, в соответствии с которым приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

В качестве другого примера следует привести дело № 2-155/2017 9 марта 2017 г., Пестречинского районного суда Республики Татарстан о восстановлении на работе, аннулировании записи в трудовой книжке об увольнении за грубое нарушение трудового законодательства, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Лукиянченко А.Ю. обратился в суд с иском к ООО «Сантехстрой» с вышеперечисленными требованиями. Приказом он был уволен с за грубое нарушение трудовых обязанностей – прогул. Данный приказ он считает необоснованным и незаконным, поскольку он отказался выполнить работу, не входящую в его должностную инструкцию и после этого дня его, не допускали к работе, а в последующий период он находился на больничном. При этом акты об отсутствии на рабочем месте были составлены формально и не содержат необходимой информации, доказывающей его прогулы. Представитель ответчика ООО «Сантехстрой» Гильманов И.М. иск не признал, указав, что увольнение Лукьянченко А.Ю. было законно и обоснованно, поскольку он уволен за неоднократные грубые нарушения трудовых обязанностей, а именно прогулов, доказательств уважительности пропуска своевременно не представил.

Суд, в соответствии со ст.ст. 21,22 ТК РФ, разъяснил право работника на выплату заработной платы и обязанность работодателя ее выплачивать. Также

суд упомянул ст.ст. 77 и 84.1 ТК РФ об основаниях прекращения трудового договора по инициативе работодателя и оформлении приказа об увольнении соответственно. В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Поскольку ст. 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы. Таким образом, отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ).

Кроме того, Лукьянченко А.Ю. не представлено доказательств того, что работодатель поручал ему работу, не предусмотренную его должностными полномочиями, как ссылается в своих доводах истец.

Суд указал, что в п. 27 Постановления пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

Более того, по мнению суда, истцовой стороной не представлено каких-либо достоверных и убедительных доказательств отсутствия истца на работе в период рабочего времени в указанный период за исключением выходных дней. Доводы же истца о том, что он приходил в данный период на работу, однако уходил, не получив ежедневных нарядов на работу, также не могут служить основанием для удовлетворения иска, поскольку опровергаются материалами дела, а именно соответствующими актами, согласно которым истец отсутствовал в данный период на рабочем месте.

На основании вышеизложенного суд находит, что увольнение Лукьянченко А.Ю. законно и обоснованно, его доводы в пользу иска не нашли своего достаточного для удовлетворения иска подтверждения в ходе судебного заседания, приказ об увольнении с трудовой книжкой были вручены ему своевременно, приказ об увольнении также датирован последним днем его работы, поэтому отказывает ему в удовлетворении иска.

Таким образом, самозащита работником трудовых прав возможна только при наличии добросовестности, то есть в отсутствии злоупотребления своими правами.

Таким образом, анализируя приведенные выше примеры из судебной практики по делам, вытекающим из трудовых споров, можно сделать вывод о том, что самозащита работниками трудовых прав довольно частое явление. Однако, не смотря на рас-

пространенность случаев нарушений трудового законодательства недобросовестными работодателями, не все иски требования работников подлежат удовлетворению. Встречаются также случаи злоупотребления работниками своими правами.

Суду при рассмотрении данной категории дел следует максимально детально изучать все нюансы спора, особенно вопросы, возникшие в период пандемии в рамках ст. 379 ТК РФ, учитывая отсутствие устойчивой судебной практики, ведь правильное рассмотрение дел способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов граждан, предприятий, учреждений и организаций, воспитанию трудовой дисциплины, уважительного отношения к труду.

С целью минимизации трудовых споров, особенно в рамках ст. 379 ТК РФ, работодатели должны сделать все возможное, чтобы обеспечить безопасность своим работникам, в том числе, следуя рекомендациям по работе во время пандемии COVID-19, которые составили специальные ведомства.

Однако даже строгое соблюдение рекомендаций не гарантирует полное отсутствие претензий.

В конечном счете, суд определит, является ли соблюдение рекомендаций и принципов госорганов достаточным, а также принял ли работодатель адекватные меры предосторожности для защиты своих сотрудников.

Список литературы:

1. Долотина Р.Р. Процессуальные особенности рассмотрения гражданских дел по спорам, связанным с социально-обеспечительным законодательством // Ученые записки Казанского филиала «Российского государственного университета правосудия». 2016. Т. 12. С. 179.

УДК 349.3

Воронцова Ирина Викторовна,

доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского процессуального права Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия», odiv@mail.ru

Яковлева Марина Витальевна,

юрисконсульт, ООО «Компания Гарант» marika-1196@mail.ru

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ – ОДНА ИЗ ФОРМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОМОЩИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: в работе рассматриваются вопросы, связанные с предоставлением мер государственной поддержки нуждающимся семьям, в том числе в условиях пандемии.

Ключевые слова: социальное обеспечение, пенсионное обеспечение, социальный контракт, пандемия.

Vorontsova Irina V.,
Kazan Branch of the Federal State Budgetary
Educational Institution of Higher Education
"Russian State University of Justice" (Kazan),
Doctor of Sciences, professor Department
of civil procedure
Yakovleva Marina V.,
lawyer, Company «Garant»

A SOCIAL CONTRACT IS A FORM OF STATE AID IN A PANDEMIC

Abstract: *the paper considers issues related to the provision of state support measures for needy families, including in a pandemic.*

Keywords: *social security, pension provision, social contract, pandemic.*

Основным принципом социального обеспечения, является принцип адресности, суть которого заключается в предоставлении конкретной меры социальной поддержки конкретному субъекту при наступлении определенных условий, закрепленных в законодательстве и порождающих за собой обязанность государства предоставить эти меры.

Одним из ярких примеров реализации принципа адресности является форма оказания государственной адресной социальной помощи населению – социальный контракт. Она предоставляется в виде денежных средств, социальных услуг или натуральной помощи. В обмен на социальную помощь, у нуждающихся в ней возникают обязательства, исполнение которых позволяет стимулировать их активную жизненную позицию. Целью социального контракта является оказание помощи гражданину в преодолении трудной жизненной ситуации [1]. Это непривычный пока вид государственной социальной помощи малоимущим и иным гражданам, имеющим право на получение государственной социальной помощи, который применяется с 1 января 2013 г [2].

В 2020 году, когда семьи испытывают трудности в связи с пандемией, такая форма государственной помощи особенно востребована.

Социальный контракт – это договор между государством и семьей или гражданином, попавшим в трудную жизненную ситуацию, в котором каждая сторона имеет свои обязательства. Государство оказывает материальную поддержку, даёт возможность получить специальность или организовать собственное небольшое дело. Обязанность человека – найти в себе силы начать работать, обеспечивая будущее себе и своим детям. Ключевым моментом здесь является именно личное желание и стремление человека выйти из сложной жизненной ситуации.

В соответствии с данным договором орган социальной защиты обязуется предоставлять гражданину определенную социальную помощь, а тот в свою очередь обязуется в соответствии с программой социальной адаптации исполнять весь комплекс мероприятий, направленных на преодоление сложившейся трудной жизненной ситуации. Органом социальной защиты совместно с гражданином создается вышеуказанная программа, которая содержит виды, объем, а также регламент реализации оказываемых мер. Можно сказать, сущность социального контракта заключается в стимулировании гражданина на активные действия по преодолению трудной жизненной ситуации [3].

Как показывает практика, система социального контракта является наиболее эффективным механизмом преодоления бедности, так как стимулирует граждан к активным действиям по улучшению своего материального положения. Но для того чтобы обеспечить запланированный показатель, потребуется помощь федерального бюджета, поскольку средств региональных и муниципальных бюджетов на расширение этого эффективного механизма помощи в преодолении бедности недостаточно.

Современное состояние рынка труда и занятости в России характеризуется рядом проблем, особенно остро проблемы выражены в депрессивных регионах, где экономика определяется малым числом предприятий или одним градообразующим. По данным Росстата, самый низкий уровень безработицы – 2,9 % от численности рабочей силы, определенный в соответствии с критериями МОТ, отмечается в Центральном федеральном округе, а самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе – 10,8 %. Радикальная трансформация рынка труда и связанные с этим изменения, происходящие в социальной сфере, по мнению экспертов, приведут к возможному кризису традиционной занятости, росту безработицы, особенно среди работников низкой и средней квалификации.

В этой связи внедрение социального контракта, предусматривающего вовлечение в занятость трудоспособных взрослых из семей, с которыми заключается социальный контракт, позволит снизить уровень безработицы и дать гражданам средства к существованию на период трудоустройства.

Необходимо обратить внимание, что речь идет не только о помощи безработным гражданам, но также и содействию в поиске другой работы (в другом месте, по иной специальности) с более высоким заработком. Органом социальной защиты совместно со службой занятости должно оказываться содействие в поиске работы, но это не означает, что гражданин должен бездействовать, он также должен добросовестно прилагать усилия по поиску работы. Предполагается, что при применении технологии социального контракта более полно реализуется трудовой потенциал семьи, повышается

социальная ответственность граждан, ослабевает иждивенческий мотив в их поведении.

На основании социального контракта государственная социальная помощь назначается на срок от трех месяцев до года. Однако срок устанавливается исходя из содержания программы социальной адаптации и может быть продлен органом социальной защиты населения (основания для продления закрепляются нормативным правовым актом субъекта РФ).

При заключении социального контракта определяются:

- предмет социального контракта;
- права и обязанности граждан и органа социальной защиты населения при оказании государственной социальной помощи;
- виды и размер государственной социальной помощи;
- порядок оказания государственной социальной помощи на основании социального контракта;
- срок действия социального контракта;
- порядок изменения и основания прекращения социального контракта.

К социальному контракту прилагается программа социальной адаптации, которой предусматриваются обязательные для реализации получателями государственной социальной помощи мероприятия. Таковыми могут быть, в частности:

- поиск работы;
- прохождение профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;
- осуществление индивидуальной предпринимательской деятельности;
- ведение личного подсобного хозяйства;
- осуществление иных мероприятий, направленных на преодоление гражданином трудной жизненной ситуации.

Программа социальной адаптации устанавливается на срок действия социального контракта.

В эксперименте по оказанию государственной социальной помощи малоимущим семьям и малоимущим одиноко проживающим гражданам на основе социального контракта в настоящее время участвуют следующие субъекты РФ: Республика Карелия, Республика Коми, Республика Саха (Якутия), Республика Татарстан [4], Республика Тыва, Камчатский край, Астраханская область, Белгородская область, Курганская область, Ростовская область, Самарская область, Свердловская область, Томская область, Тульская область, Тюменская область, Ярославская область, г. Москва.

Орган социальной защиты населения в одностороннем порядке вправе прекратить оказание государственной социальной помощи на основании социального контракта в случае невыполнения ее получателями мероприятий, предусмотренных программой социальной адаптации, или в иных случаях, установленных нормативными правовыми актами субъекта РФ.

Социальный контракт в Татарстане могут заключить малоимущие семьи и малоимущие одиноко проживающие граждане, которые по независящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума, установленного в Республике Татарстан для соответствующих социально-демографических групп населения;

малоимущие семьи, имеющие в своем составе трудоспособных граждан, и малоимущие одиноко проживающие трудоспособные граждане, имеющие среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума, установленного в Республике Татарстан для соответствующих социально-демографических групп населения;

граждане, находящиеся в трудной жизненной ситуации (тяжелое заболевание, в том числе близкого родственника (супруга, родителя, ребенка), которое привело к необходимости оплаты лечения, покупке дорогостоящих лекарств или медицинских изделий, не входящих в программу государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи на территории Республики Татарстан; пожар, наводнение или иное стихийное бедствие, которое причинило существенный ущерб гражданину; другие ситуации, объективно нарушающие жизнедеятельность гражданина, которые он не может преодолеть самостоятельно);

фактически проживающие на территории Республики Татарстан граждане Украины, вынужденно покинувшие территорию Украины и прибывшие на территорию Республики Татарстан, признанные беженцами, либо получившие временное убежище на территории Российской Федерации, либо разрешение на временное проживание [5].

В 2017 году доля малоимущих граждан, получивших государственную социальную помощь на основании социального контракта, в общей численности малоимущих граждан, получивших государственную социальную помощь, составила 6,75 %, в сравнении с 5,44 % в 2016 г.

В целом в России в 2017 г. было заключено более 65 тыс. социальных контрактов, что на 73 % больше, чем в 2013 г. на начальном этапе реализации данной технологии. В настоящее время программой охвачено более 230 тыс. человек, учитывая всех членов семей, и это в 2,4 раза выше аналогичного показателя 2013 г.

Социальная помощь на основании социального контракта предоставлена 47 тыс. (71,7 % от общего числа заключенных социальных контрактов) малообеспеченных многодетных семей, имеющих детей до 16 лет [6].

В 2019 году в Татарстане заключили 2 965 социальных контрактов, в рамках которых 632 гражданина трудоустроены, 51 человек получил профессиональную переподготовку, 638 завели личное подсобное хозяйство, а в качестве самозанятых зарегистрировались 895 человек. В результате 44

процента или 1 540 семей, заключивших социальные контракты, преодолели ситуацию с малообеспеченностью [7].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что государственная социальная помощь на основании социального контракта является эффективной формой социальной поддержки нуждающихся семей, особенно в условиях пандемии.

В полной мере социальные контракты не могут решить все проблемы бедности в отсутствие других мер, в то же время у данной технологии явно есть своя целевая аудитория, которая получает шанс улучшить свое положение.

Список литературы:

1. Алексеев А.А., Алексеева К.В., Береговая Т.А., Богдановская Г.Н. и др. Принципы частного права: монография / под ред. Т.П. Подшивалова, В.В. Кваниной, М.С. Сагандыкова // Проспект, 2018.

2. Тарасенкова А.Н. Льготные категории граждан: социальная помощь // Библиотечка РГ. 2014.

3. Кравченко Е.В. Социальный контракт как перспективный механизм повышения эффективности социальной защиты населения // Экономика труда. 2019. № 2. С. 827–840.

4. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 2 сентября 2014 г. № 635 «Об оказании государственной социальной помощи, в том числе на основании социального контракта, в Республике Татарстан» // СПС «Гарант».

5. Приказ Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан от 22 сентября 2015 г. № 670 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по назначению государственной социальной помощи, в том числе на основании социального контракта» // СПС «Гарант».

6. Бондарева Э.С., Гусев А.Ю., Менкенов А.В., Антонова Н.В. и др. Комментарий к Федеральному закону от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/77569645>

7. В Татарстане появились «работающие бедные»: доходы 270 тысяч человек меньше прожиточного минимума. URL: <https://realnoevremya.ru/articles/163188-za-god-s-bednyakami-tatarstana-zaklyuchili-2965-sockontraktov>

УДК 349.232

Вилкова Юлия Владимировна,
заместитель начальника отдела № 1 надзора
за соблюдением трудового законодательства
Государственной инспекции труда
в Саратовской области
vilkovauliya64@yandex.ru

РЕШЕНИЕ О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ВЫПЛАТЕ НАЧИСЛЕННЫХ, НО НЕ ВЫПЛАЧЕННЫХ В УСТАНОВЛЕННЫЙ СРОК РАБОТНИКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И (ИЛИ) ДРУГИХ ВЫПЛАТ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: статья посвящена обзору норм российского законодательства, регулирующих порядок вынесения государственными инспекторами труда решения о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений. Кроме того, в статье рассматриваются проблемы, возникающие в процессе принятия решения о принудительном исполнении, форма и содержание решения.

Ключевые слова: решение о принудительном взыскании, заработная плата, исполнительный документ.

Vilkova Yulia Vladimirovna,
Deputy Head of Department for Supervision
of Compliance with Labor Legislation № 1
State Labor Inspectorate in the Saratov region
vilkovauliya64@yandex.ru

THE DECISION TO ENFORCE THE EMPLOYER'S OBLIGATION TO PAY ACCRUED BUT UNPAID WAGES AND (OR) OTHER PAYMENTS MADE WITHIN THE FRAMEWORK OF EMPLOYMENT RELATIONS

Abstract: the Article is devoted to the review of the norms of the Russian legislation regulating the procedure for making decisions by state labor inspectors on compulsory performance of the employer's obligation to pay accrued but not paid in due time to the employee wages and (or) other payments made within the framework of labor relations. In addition, the article discusses the problems that arise in the process of making a decision on enforcement, the form and content of the decision.

Keywords: *decision on forced collection, the salary of the Executive document.*

Право на вознаграждение за труд является одним из основных, гарантированных Конституцией Российской Федерации [1] прав работника.

Государственные инспекторы труда осуществляют постоянный надзор и контроль за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового, в том числе и в целях обеспечения права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

В целях обеспечения дополнительных гарантий по восстановлению нарушенных трудовых прав работников, Федеральным законом от 02.12.2019 г. № 393-ФЗ [2], государственные инспекторы труда наделены дополнительными полномочиями принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, в соответствии со ст. 360.1 ТК РФ [3].

Новый механизм взыскания задолженности по заработной плате предусматривает, что решение о принудительном исполнении принимается в случае неисполнения работодателем в срок предписания государственного инспектора труда. Таким образом, вынесению решения о принудительном взыскании должна предшествовать проверка, в ходе которой у работодателя будут выявлены соответствующие нарушения по невыплате заработной платы и (или) других сумм, начисленных в рамках трудовых отношений.

Разъяснение порядка принятия решения о принудительном исполнении в обязательном порядке должно содержаться в предписании, выданном работодателю. Прежде чем выносить решение о принудительном исполнении, должна быть проведена внеплановая проверка, основанием которой является истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (абз. 2 ч. 7 ст. 360 ТК РФ) [3].

Учитывая особую социальную значимость вопроса оплаты труда, рекомендуемый срок исполнения предписания об устранении нарушений составляет не более 15 календарных дней.

Установлен предельный срок для принятия решения о принудительном взыскании – не позднее одного месяца после истечения указанного срока или не позднее одного месяца после вступления в законную силу решения суда о признании законным данного предписания в случае его обжалования в суд.

Очень часто работодатели, имеющие задолженность по заработной плате, ввиду сложного эко-

номического положения, предвидя последствия проведения проверки, уклоняются от проведения надзорных мероприятий. В связи с чем, возникают проблемы при соблюдении процедуры вынесения решения о принудительном взыскании в связи с воспрепятствованием законной деятельности инспекторов труда и ограниченным сроком для проведения надзорных мероприятий.

Для обеспечения права работника на внесудебную защиту трудовых прав, решения о принудительном взыскании принимается в форме исполнительного документа.

В соответствии с п. 1.2. ст. 13 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» [4] в решении государственного инспектора труда о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, наряду с указанной в ч. 1 настоящей статьи информацией должны содержаться сведения о реквизитах банковского счета взыскателя и проставляться отметка о вручении указанного решения работодателю.

Решение о принудительном взыскании направляется работодателю в течение трех рабочих дней, после этого работодателю дается 10 для обжалования решения.

Стоит отметить, что обжалование работодателем предписания не приостанавливает течение срока его исполнения, за исключением случаев притяжения такого решения судом.

Если решение не исполняется в добровольном порядке, экземпляр данного решения в форме электронного документа, подписанного государственным инспектором труда усиленной квалифицированной электронной подписью, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, направляется на исполнение в органы принудительного исполнения.

Работодателю стоит учесть, что, так как решение о принудительном исполнении является исполнительным документом, то в случае взыскания задолженности по заработной плате через службу судебных приставов, также начисляется исполнительский сбор.

Необходимо отметить, что государственный инспектор труда, принимая решение о принудительном взыскании с работодателя не выплаченной в срок заработной платы, не вправе включить в сумму взыскания сумму компенсации за задержку выплаты заработной платы. Проценты (денежная компенсация), предусмотренная ч. 1 ст. 236 ТК РФ [3] не относятся не к заработной плате, а к материальной ответственности работодателя [5]. Также возможно взыскание только той суммы заработной платы, которая уже начислена работодателем. В случае, если работник не согласен с размером начисленных, но не выплаченных сумм, то данный вопрос подлежит разрешению в судебном порядке.

Следует обратить внимание, что предписание не выдается, если по аналогичному предмету имеется судебный акт или решение комиссии по трудовым спорам, а также, если заявление принято к рассмотрению судом. Очень часто при проведении надзорных мероприятий, у государственного инспектора отсутствуют сведения о наличии решений суда, комиссии по трудовым спорам, а о принятии заявления к рассмотрению судом может быть неизвестно даже работодателю. В связи с чем, государственным инспектором может быть принято решение о принудительном взыскании в отношении задолженности по заработной плате, на которую уже имеется исполнительный документ.

Таким образом, наделение государственных инспекторов труда полномочиями по принятию решения о принудительном взыскании заработной платы позволяет в досудебном порядке решать вопросы обеспечения трудовых прав работников по оплате их труда. Внедрение механизма принудительного взыскания задолженности по заработной плате, несомненно, позволяет инспекторам труда ускорить процесс восстановления нарушенных прав работников.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации, (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 16.06.2020).

2. Федеральный закон от 02.12.2019 № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.06.2020).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019 № 48-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 16.06.2020).

4. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в ред. от 08.06.2020) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.06.2020).

5. Вправе ли госинспектор труда, принимая решение о принудительном взыскании с работодателя не выплаченной в срок заработной платы, включить в сумму взыскания также сумму компенсации за задержку выплаты заработной платы? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Челябинской обл., 2020) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.06.2020).

УДК 34.09

Ворошилова Светлана Вячеславовна,
доктор юридических наук, профессор, профессор
кафедры истории государства и права
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
юридическая академия»,
voroshilova-s-v@mail.ru

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ВРАЧЕБНОЙ ПОМОЩИ РАБОЧИМ В УСЛОВИЯХ ЭПИДЕМИИ В ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ

Аннотация: в статье рассматривается развитие фабричного законодательства об оказании медицинской помощи рабочим, дается оценка состоянию фабричных больниц. Автор приходит к выводу о том, что несовершенство фабричных законов определяется равнодушием государства к нуждам рабочих и его стремлением поддержать владельцев предприятий. Развитие фабричной медицины в XIX в. являлось результатом активной деятельности органов местного самоуправления, которые были ограничены в своих возможностях.

Ключевые слова: фабрика, рабочие, врачебная помощь, инфекционные заболевания, земства.

Voroshilova Svetlana Vyacheslavovna,
Doctor of Law, Professor, Professor
of the Department of History
of State and Law, Saratov State Law Academy

LEGISLATION ON MEDICAL ASSISTANCE TO WORKERS IN THE CONTEXT OF THE EPIDEMIC IN PRE-REVOLUTIONARY RUSSIA

Abstract: the article considers the development of factory legislation on providing medical care to workers, and assesses the state of factory hospitals. The author concludes that the imperfection of factory laws is determined by the state's indifference to the needs of workers and its desire to support the owners of enterprises. The development of factory medicine in the XIX century was the result of the active activities of local governments, which were limited in their capabilities.

Keywords: factory, workers, medical care, infectious diseases, Zemstvos.

В конце 2019 г. Всемирная организация здравоохранения объявила вспышку нового коронавируса чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения, имеющей международное значение. Органы государственной власти РФ на федеральном уровне и уровне субъектов РФ предпринимают меры для минимизации рисков распространения данного инфекционного заболевания. В условиях, когда многие предприятия были вынуждены перейти на удаленную форму работы, или прекра-

тить свою деятельность, значительно возрастает роль государственной поддержки не только бизнеса, но и граждан, чей доход существенно снизился. Не менее важным, в условиях пандемии, является качество и доступность для населения медицинской помощи. На предприятиях, не прекращающих свою работу, первоначально обеспечить безопасность труда и защитить интересы работников. Все эти проблемы далеко не новы и имеют многовековую историю. Но только в XIX в., в нашей стране, появились специальные нормы, обязывающие владельцев предприятий оказывать медицинскую помощь своим рабочим.

В соответствии с официальными статистическими сведениями, опубликованными Министерством внутренних дел, Россия в конце XIX – начале XX в. занимала одно из первых мест по числу ежегодно регистрируемых больных [1]. Одной из основных причин высокой смертности населения в данный период являлось распространение таких инфекционных заболеваний, как оспа, холера, сыпной и брюшной тиф, чума, дизентерия, малярия, грипп и т.п.

Высокая концентрация населения фабрик, крайне тяжелые условия жизни и труда фабричных рабочих, профессиональные заболевания – все это способствовало быстрому распространению инфекционных болезней на предприятиях. Фабрики становились источниками эпидемий, что существенно ухудшало санитарное состояние близлежащих деревень и городов.

В своем статистическом исследовании «болезненности населения» в Московской губернии за период 1883–1902 гг. санитарный врач П.И. Куркин отмечал, что заболевания органов дыхания, являвшиеся широко распространенными среди рабочих крупных мануфактур и фабрик по обработке волокнистых веществ, приводят к быстрому развитию лихорадки и гриппа, которые поражают значительную часть рабочих этих предприятий [2]. В этих условиях, крайне важно было создать стройную систему государственных органов, способных снизить темпы распространения эпидемии и обеспечить рабочих медицинской помощью.

Руководство принятием экстренных мер, препятствующих распространению инфекционных заболеваний в России, возлагалось на главного врачебного инспектора, который был обязан, во исполнение постановлений учрежденной 11 января 1897 г. комиссии о мерах предупреждения и борьбы с чумой, холерой и желтой лихорадкой, издавать распоряжения и правила препятствующие распространению инфекционных заболеваний, возглавлять врачебно-санитарный надзор, заведовать всеми медицинскими, фармацевтическими и карантинными учреждениями. К числу государственных органов, обязанных осуществлять меры борьбы с эпидемиями, относились также генерал-губернаторы и губернаторы, губернские врачебные управления, комитеты общественного здоровья, земства и городские думы [3].

Первый законодательный акт о врачебной помощи рабочим, принятый в России в условиях эпидемии холеры, был издан Комитетом министров в 1866 г. Московский губернатор, опасаясь быстрого распространения инфекции среди рабочих крупных промышленных предприятий, выступил с инициативой создания больниц для рабочих при фабриках и заводах. Это имело важное значение не только в условиях эпидемии, но и в той связи, что большинство предприятий России в то время не имели никаких средств для помощи заболевшим рабочим и, как свидетельствуют современники, «обыкновенно рассчитывали заболевших и отправляли их в деревню» [4].

26 августа 1866 г. последовало Высочайшее повеление «Об устройстве при фабриках и заводах в Московской губернии больничных помещений», содержащее требование создать при фабриках и заводах больницы из расчета 1 кровати на 100 человек рабочих. Несмотря на чрезвычайные условия, в которых принимался данный законодательный акт, предполагавшие временный период его действия, он сохранял юридическую силу в течении сорока пяти лет.

Вместе с тем, неудовлетворительность данного нормативного акта отмечали многие [5]. В нем не регламентировалась необходимость амбулаторного лечения рабочих, устройство приемных покоев для оказания первоначальной помощи пострадавшим, возможность заключения соглашений об организации медицинской помощи рабочим между владельцами промышленных предприятий и органами местного самоуправления. Отсутствовали и санкции для владельцев предприятий за уклонение от выполнения требований закона.

Практическое применение данного нормативного акта вызывало не меньшую критику. Владельцы фабрик и заводов смотрели на оказание медицинской помощи своим рабочим не как на должную обязанность, а как на совершенно лишнюю и непроизводительную обузу. Несмотря на то, что закон предполагал оказание безвозмездной медицинской помощи рабочим, владельцы многих фабрик вычитали стоимость лечения из зарплаты заболевших. На некоторых фабриках существовала практика возложения специального налога на заработную плату всех рабочих, который шел на погашение медицинских расходов фабрики. Данный сбор зависел от города и варьировался от 50 к. в Харькове до 2 р. в год с человека в Кронштадте и Владивостоке [6].

В 1885 г. в Москве, крупнейшем центре промышленного производства, состоялся XIII губернский съезд врачей Московского земства, на котором с докладом «О положении фабричной медицины в уездах Московской губернии» выступил профессор Ф.Ф. Эрисман. Опираясь на сведения, полученные в ходе санитарного осмотра фабрик и заводов в течении 1880–1884 гг., он заявил о крайне неудовлетворительном и безотрадном положении фабричной медицины в губернии [7].

3 июня 1886 г. последовало Высочайше утвержденное мнение Государственного совета по проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих, в соответствии с которым фабрикам и заводам запрещалось взимать с рабочих плату за оказание врачебной помощи (ст. 17) [8]. Вместе с тем, этот закон нельзя считать проявлением стремления государства защитить трудящихся. Фабричным и заводским управлениям предоставлялось право расторгать договор найма с рабочими, заболевшими «заразительной болезнью» (ст. 20 п. 2), что в условиях эпидемии ухудшало и без того крайне тяжелое положение населения. В примечании к данной статье содержалось право рабочего обжаловать увольнение в судебном порядке, что в силу неграмотности рабочих и отсутствия у них денежных средств на оплату судебных издержек, демонстрировало стремление государства защитить интересы фабрикантов и заводчиков.

Характеризуя бедственное положение фабричных рабочих, В.П. Литвинов-Фалинский, являвшийся в 1895 г. фабричным инспектором, критиковал отечественное законодательство, предоставлявшее право владельцу предприятия уволить рабочего, если продолжительность его болезни превышала две недели, что ограничивало срок оказания врачебной помощи 14 днями. Причем, заболевшие рабочие лишались права лечиться при фабрике, что, как справедливо отмечал автор, затрудняло деятельность органов местного самоуправления, направленную на борьбу с распространением инфекционных заболеваний [9].

Таким образом, законы 1866 и 1886 гг. создавали условия, при которых владельцы фабрик отказывались тратить средства на создание медицинских учреждений, ссылаясь на больничный сбор, который шел в пользу органов местного самоуправления. В этих условиях, достаточно распространенными являлись соглашения фабрик с земствами о получении медицинской помощи рабочими в земских больницах. Земские больницы оказывали помощь населению не только в амбулаториях и приемных покоях, но и на дому, при невозможности посещения медучреждения, в силу тяжелого состояния. Именно органы местного самоуправления занимались прививанием рабочих от наиболее опасных инфекционных заболеваний, что имело важное значение в период эпидемии.

В 1886 г. Московское губернское земство издает «Обязательные санитарные постановления об устройстве и содержании фабрик и заводов», содержащие требования по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению санитарных норм в жилищах рабочих. В 1890 г. эти правила были существенно расширены в одном из центров фабричного производства – Богородском уезде, где владельцам фабрик и заводов предписывалось оказывать безвозмездную медицинскую помощь рабочим своих предприятий, а также учреждался специ-

альный институт санитарных врачей, численность которых возросла до 9 человек [10].

Состояние фабричной медицины в России в конце XIX в. позволяют оценить опубликованные данные, в соответствии с которыми из 19.292 промышленных заведений, подчиненных надзору фабричной инспекции, врачебная помощь оказывалась только на 3.488 предприятиях, что составляло всего 18 %. В таких губерниях, как Тверская, Орловская и Тульская врачебная помощь рабочим оказывалась лишь на одной из десяти фабрик, подчиненных фабричной инспекции [11]. Вместе с тем, в Московской губернии, по оценке земского санитарного врача А.И. Скибневского, к 1894 г. число фабрик и заводов, имеющих для своих рабочих «ту или иную медицинскую организацию», увеличилось до 90,5 %. [12]. Конечно же, не стоит забывать, что даже наличие при фабрике медицинского учреждения не гарантировало оказание должной помощи, поскольку треть из созданных больниц не отвечали требованиям лечебного учреждения. Зачастую под больницу выделяли маленькие помещения, и даже комнатки. Так, например, на Измайловской бумагопрядильной фабрике в Московском уезде с числом рабочих 1332 человек, больница помещалась в деревянном домике и состояла из 2-х, разделенных перегородкой палат, на 3 койки каждая. А на фабрике Митрофана Серикова в Серпуховском уезде, с числом рабочих 1350 человек, больница располагалась над спальней рабочих, расположенной в подвале, и представляла собой грязную комнату с двумя грязными кроватями [13]. И подобное являлось, скорее правилом, чем исключением.

Качество медицинской помощи, которую на фабриках и заводах оказывали рабочим, во-многом определялось тем, был ли в фабричной больнице врач, имеющий возможность оказания ежедневной медицинской помощи. В большей части медицинских учреждений помощь оказывали фельдшеры, не имеющие специального образования. Врач приезжал в такие больницы 1-2 раза в неделю, или 1-2 раза в месяц. Как отмечалось ранее, значительное число фабрик и заводов не имели у себя никакой медицинской организации и заключали договоры по оказанию врачебной помощи с земствами, или другими фабриками [14]. Естественно, что в таких условиях рабочие не могли надеяться на квалифицированную медицинскую помощь. Отсутствовала возможность ведения истории болезней, изучения причин профессиональных заболеваний, осуществления мероприятий по профилактике инфекционных заболеваний. Отсутствие контроля за соблюдением санитарных условий работы на предприятиях и сведений о состоянии здоровья фабричных рабочих и населения окрестных деревень, приводило к печальным последствиям. Усугубляло ситуацию и то, что до конца XIX в. в большинстве фабричных больниц не предусматривалась возможность изоляции инфекционных больных, что приводило к бы-

струму распространению заболеваний и высокой смертности.

Как отмечал земский врач А.И. Скибневский, только в 1894 г. в 34-х фабричных больницах Московской губернии были созданы специальные «заразные отделения», где больные тифом, оспой, скарлатиной и дифтеритом рабочие, были изолированы и находились под присмотром фабричных врачей [15] Следует отметить, что подобные успехи фабричной медицины в Московской губернии были обусловлены активной позицией губернского земства в решении данной проблемы.

Вместе с тем, столь активная деятельность земств вызывала неудовольствие со стороны государственной власти, что стало одной из причин издания 20 декабря 1893 г. распоряжение министра внутренних дел за № 11377, в соответствии с которым право издавать обязательные постановления, относительно устройства врачебной части на фабриках, заводах и других промышленных заведениях, возлагалось на губернские по фабричным делам присутствия. Земским собраниям, на основании п. 6 ст. 108 Положения о губернских и уездных земских учреждениях, предоставлялось право издавать общие постановления об устройстве и порядке содержания фабричных, заводских и других промышленных заведений, лишь в санитарном отношении [16].

Только в 1896 г. Московское Губернское по фабричным делам присутствие издало постановление «О медицинской помощи на фабриках», согласно которому все фабричные врачи были обязаны осуществлять регистрацию больных в установленные сроки и по установленной форме и передавать эти сведения в губернскую и уездную управы.

Таким образом, фабричная медицина в дореволюционной России, характеризовалась неудовлетворительным состоянием, что имело крайне негативные последствия в условиях распространения инфекционных заболеваний. Отсутствие единого нормативного акта, гарантировавшего оказание врачебной помощи рабочим и устанавливавшего санкции для владельцев предприятий за несоблюдение санитарных норм, демонстрировало равнодушие государства и его стремление поддержать крупных промышленников. Усилия органов местного самоуправления, в деле оказания медицинской помощи фабричным рабочим, игнорировались владельцами предприятий. Их нежелание обеспечить систематический осмотр фабричных рабочих и населения окрестных деревень, значительно сдерживало развитие противоэпидемических мероприятий, что неоднократно отмечалось участниками губернских съездов врачей [17].

Список литературы:

1. См.: *Васильев К.Г., Сегал Л.Е.* История эпидемий в России (материалы и очерки). М., 1960. С. 214.
2. *Куркин П.И.* Статистика болезненности населения в Московской губернии за период 1883–1902

гг. Выпуск IV. Типы болезненности фабричного населения. М., 1912. С. 80.

3. *Фрейберг Н.Г.* Врачебно-санитарное законодательство в России: Узаконения и распоряжения правительства по гражданской, медицинской, санитарной и фармацевтической частям, опубликованные по 1 января 1913 г. СПб., 1913. С. 539.

4. *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб.: тип. А.С. Суворина, 1900. С. 218.

5. См. например: *Литвинов-Фалинский В.П.* Указ. соч. С. 217; *Скибневский А.И.* Прошлое и настоящее положение фабричной медицины в Московской губернии. Медико-статистический очерк. Из «Трудов XIII губернского съезда врачей Московского земства». М., 1896. С. 3. и др.

6. *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство. С. 220.

7. *Скибневский А.И.* Прошлое и настоящее положение фабричной медицины в Московской губернии. Медико-статистический очерк. Из «Трудов XIII губернского съезда врачей Московского земства». М., 1896. С. 2.

8. Высочайше утвержденное мнение Государственного совета по проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих // ПСЗ. Т. 6. № 3769, СПб., 1888. С. 262.

9. *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1900. С. 220.

10. *Скибневский А.И.* Прошлое и настоящее положение фабричной медицины в Московской губернии. С. 2.

11. Врачебная помощь фабричным рабочим. Составлено фабричным ревизором Е.М. Дементьевым. 1899. Изд-во Мин.фин. С. 84.

12. *Скибневский А.И.* Там же. С. 5.

13. *Скибневский А.И.* Там же. С. 14.

14. *Скибневский А.И.* Там же. С. 7.

15. *Скибневский А.И.* Там же. С. 15.

16. *Кобеляцкий А.И.* Устав о промышленности фабрично-заводской и ремесленной и пробирный устав: св. зак. Т. 11, ч. 2: с доп. и разъясн. по 1 июня 1896 г. СПб., 1896. С. 48.

17. См. например: *Скибневский А.И.* Прошлое и настоящее положение фабричной медицины в Московской губернии. Медико-статистический очерк. Из «Трудов XIII губернского съезда врачей Московского земства». М., 1896. С. 19.

Герасимова Екатерина Александровна,
кандидат юридических наук, старший
преподаватель кафедры трудового права
«Саратовская государственная юридическая
академия», г. Саратов
E-mail: Manyshvae@mail.ru

ПАНДЕМИЯ COVID-19 КАК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦИИ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация: новые вызовы современности выявили дополнительные резервы оптимизации социального законодательства. Актуальная мировая санитарно-эпидемиологическая обстановка, характеризующаяся распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19, актуализировала повышенное внимание законодателя к проблемам материального обеспечения семей. Статья посвящена обзору преобразований, произошедших в праве социального обеспечения, касающихся мер поддержки граждан, имеющих детей, в условиях пандемии. Рассмотрены основные изменения в условиях, порядке выплаты и размерах пособий, проанализированы новые виды выплат. На основе оценки принятых нормативных актов делается утверждение о повсеместной поддержке семей с детьми. В отношении отдельных аспектов законодательных решений высказывается утверждение о дискуссионности. Формулируются предложения по оптимизации законодательства в части регламентации социального обеспечения граждан, имеющих детей.

Ключевые слова: право социального обеспечения; пандемия COVID-19; пособия; выплаты; граждане, имеющие детей.

Gerasimova Ekaterina Aleksandrovna,
candidate of Law Sciences Senior Lecturer
of the Department of Labor Law Saratov State Law
Academy, Saratov
Manyshvae@mail.ru

PANDEMIC COVID-19 AS A TRANSFORMATION FACTOR OF SOCIAL RIGHTS

Abstract: new challenges of our time have revealed additional reserves for optimizing social legislation. The current global sanitary and epidemiological situation, characterized by the spread of the new coronavirus infection COVID-19, updated the legislator's increased attention to the problems of material support for families. The article is devoted to a review of the transformations that have taken place in social security law regarding support measures for citizens with children in a pandemic. The main changes in the conditions, procedure for payment and the amount of benefits are considered, new types of payments are analyzed. Based on the assessment

of the adopted normative acts, a statement is made about the universal support of families with children. With regard to certain aspects of legislative decisions, a debate is made. Proposals are made to optimize legislation regarding the regulation of social security for citizens with children.

Keywords: social security law; pandemic COVID-19; benefits; payouts; citizens with children.

Новые вызовы современности выявили дополнительные резервы оптимизации социального законодательства. Речь идет о ситуации распространения коронавируса (COVID-19). Гендиректор ВОЗ Тедрос Адханом Гебрейесус 11 марта 2020 г. на пресс-конференции в г. Женеве назвал вспышку нового коронавируса пандемией [1]. Не обошла мировая проблема и Россию.

Как отметила директор-распорядитель Международного валютного фонда Кристалина Георгиева: «COVID-19 подорвал наш общественный и экономический порядок с молниеносной скоростью и в таких масштабах, которых не было на нашей памяти» [2]. В результате введения ограничительных мер и режима самоизоляции увеличилось число безработных. По сведениям Росстата доля безработных от рабочей силы выросла до 5,8 % – максимума с 2016 г. По прогнозам консалтинговой компании Boston Consulting Group (BCG) уровень безработицы в России может вырасти с докризисных 4,6 % в два или три раза. На 27 мая 2020 г. в России официально зарегистрированы около 1,9 млн безработных [3]. Учет значительной доли неформальной занятости [4] дает возможность сформировать объективное представление о современном состоянии рынка труда. Не будет преувеличением констатировать, многие семьи оказались в кризисной ситуации, под которой, как отмечает Т.Д. Шапошникова, нужно понимать «состояние семейной системы, характеризующееся нарушением гомеостатических процессов, приводящих к фрустрации привычных способов функционирования семьи и невозможности справиться с новой ситуацией, используя старые модели поведения» [5].

Актуальная мировая санитарно-эпидемиологическая обстановка, характеризующаяся распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19, актуализировала повышенное внимание законодателя к проблемам материального обеспечения граждан, имеющих детей. В теории права нет единого взгляда относительно того, что является источниками права [6]. Традиционно под источниками принято понимать нормативно-правовые акты. В другом аспекте источниками права считают объективные факторы, материальные условия жизни общества, комплекс потребностей, общественные отношения, требующие урегулирования. В этом смысле можно заключить, что пандемия выступила катализатором, мощным толчком к развитию и трансформации социального законодательства. Оставляя за рамками дискуссии иные инсти-

туты права социального обеспечения, остановимся на анализе принятых норм, касающихся поддержки российских семей с детьми. Необходимо отметить, что объем и содержание таких мер еще нельзя назвать полностью образованным. Отвечая запросам общества, в ответ на многочисленные и многоаспектные проблемы, законодательство продолжает формироваться и модифицироваться.

Рассмотрим основные изменения. Прежде всего, предусмотрено автоматическое продление социальных пособий, что позволило гражданам не нарушать режим самоизоляции для переоформления выплат.

Значительный объем мер поддержки сосредоточен в Указе Президента РФ от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» [7]. В первоначальной редакции Указа предусматривалось введение новых ежемесячных выплат 5 000 рублей гражданам, имеющим детей в возрасте до 3 лет (граждан России) на период апрель – июнь 2020 г. Выплаты предназначались лишь обладателям материнского (семейного) капитала лицам, при условии, что такое право возникло у них до 1 июля 2020 г. Данная мера была неоднозначно воспринята обществом, поскольку источником финансирования выступал федеральный бюджет и выплаты не уменьшали объема капитала. Спорным представлялся подход к определению круга получателей. Как результат – в редакции Указа Президента РФ от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» от 11 мая 2020 г. ежемесячные выплаты распространены на каждого ребенка в возрасте до 3 лет, имеющего гражданство Российской Федерации. Обратиться за назначением ежемесячных выплат можно до 1 октября 2020 г. в Пенсионный фонд России.

Не остались без внимания в сложных условиях и семьи с детьми старшего возраста. Согласно вышеназванному нормативному акту начиная с 1 июня 2020 г. проживающим на территории России гражданам предусматривается единовременная выплата в размере 10 000 рублей за счет средств федерального бюджета на каждого ребенка в возрасте от 3 до 16 лет, также имеющего российское гражданство (при условии достижения ребенком возраста 16 лет до 1 июля 2020 г.). Так, имеют право на выплату семьи с детьми, рожденными в период с 11 мая 2004 г. по 30 июня 2017 г. включительно на каждого такого ребенка. Для этого необходимо подать заявление в Пенсионный фонд Российской Федерации до 1 октября 2020 г.

Между тем, согласно ст. 1 «Конвенции о правах ребенка» «ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста» [8]. Определение верхней возрастной границы, таким образом, представляется не вполне обоснованной. Да, согласно ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации заключать трудовые договоры по общему правилу допускается с 16 лет. Однако необходи-

мо признать, что большинство несовершеннолетних детей обучаются в общеобразовательных учреждениях или получают среднее профессиональное образование и самостоятельно содержать себя не могут. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» обучающихся по очной форме обучения в образовательных организациях, признает занятыми, исключая возможность постановки на учет и получения пособия по безработице. Поскольку окончательный пакет мер поддержки граждан в условиях пандемии находится в стадии формирования, распространение единовременной выплаты в размере 10 000 рублей на всех несовершеннолетних детей позволило бы восстановить социальную справедливость в рассматриваемом аспекте. Указанное предложение отвечало бы и международным нормам. Согласно ст. 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. семье должны предоставляться по возможности самая широкая охрана и помощь, пока на ее ответственности лежит забота о несамостоятельных детях и их воспитании [9].

Указом Президента РФ от 20 марта 2020 г. № 199 «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» с 1 января 2020 г. установлена ежемесячная денежная выплата на ребенка в возрасте от 3 до 7 лет включительно, предоставляемая в порядке и на условиях, предусмотренных региональным законодательством. Установлены требования к доходу семьи, он не должен превышать величины прожиточного минимума на душу населения. Размер выплат составляет 50 % величины прожиточного минимума для детей в субъекте [10].

В Саратовской области в 2020 г. ежемесячные выплаты на детей в возрасте от 3 до 7 лет будут получать семьи, среднедушевой доход которых не превышает 9 521 рубль. Размер выплаты составит 4 854 рублей в месяц на каждого ребенка. В 2020 г. право на выплаты будет предоставлено на детей, родившихся в 2012–2017 гг. Значительным упущением со стороны регионального законодателя стало включение в состав доходов средств материнского (семейного) капитала. В ходе обработки заявлений от граждан выяснилось, что реализация средств материнского (семейного) капитала в период, который учитывается при расчете среднедушевого дохода семьи, в большинстве случаев лишает их права на данный вид государственной поддержки. Министерство труда и социальной защиты Саратовской области подготовило законопроект об исключении из перечня доходов семьи средств материнского (семейного) капитала. Сформулированное предложение не должно остаться вне внимания законодателя.

Федеральным законом от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики

и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» [11] внесены изменения в ст. 15 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [12] (далее – ФЗ № 81), а именно существенно увеличено пособие по уходу за ребенком для отдельных категорий лиц с семейными обязанностями. Актуальный размер пособия – 6 752 рубля вне зависимости от очередности рождения ребенка. При этом повсеместно анонсировалось, что размер пособия увеличивается для неработающих лиц и студентов [13], что создало некую правовую дезориентированность. В отношении трудящихся граждан (основной категории получателей) в ст. 15 ФЗ № 81 существует оговорка, согласно которой размер выплаты для них не может быть ниже суммы, рассчитанной для лиц, указанных в аб. 6–8 ч. 1 ст. 13 нормативного акта. То есть, по сути, для работающих по трудовому договору пособие по уходу за ребенком так же не может быть меньше 6 752 рубля, что значительно превышает сумму, рассчитанную из МРОТ. Соответствующие изменения внесены и в ч. 1.1 ст. 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [14]. Таким образом, минимальный размер пособий увеличен для всех категорий его получателей.

Также на 3000 рублей дополнительно увеличивается пособие по безработице на каждого несовершеннолетнего ребенка. Первоначально пособие увеличивалось лишь для потерявших работу после 1 марта 2020 г. Постановлением Правительства РФ от 10 июня 2020 г. № 844 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» [15] выплата распространена и на тех людей, которые оказались без работы или не были трудоустроены до указанной даты. То есть такую выплату могут получить все зарегистрированные в качестве безработных граждане, имеющие несовершеннолетних детей. Мера будет действовать до конца августа 2020 г. Подобный опыт поддержки семей с детьми должен продолжать существование и дальше за пределами пандемии. При исчислении пособия по безработице по общему правилу не учитывается наличие детей, даже если заработок лишился единственный кормилец, что представляется не вполне оправданным.

Необходимо отметить, что в период сложной эпидемиологической ситуации все выплаты гражданам, имеющим детей, возможно оформить дистанционно. Уполномоченные органы получают необходимые им сведения в порядке межведомственного взаимодействия.

25 марта 2020 г. Президент РФ В.В. Путин выступил с обращением к гражданам России, в котором отметил важность защиты от распространения коронавирусной инфекции. Он призвал сделать все для того, чтобы максимально снизить риски для россиян. «Надо поддержать семьи с детьми», – осо-

бенно отметил Президент [16]. Принятые нормативные правовые акты фактически позволяют говорить о повсеместной поддержке семей с детьми. Как справедливо отмечает В.Л. Кабанов «Семья обеспечивает материальную и нематериальную заботу и поддержку своим членам, как детям, так и пожилым или больным» [17]. Помощь государства российским семьям в сложный санитарно-эпидемиологический и экономический период неопределима.

Список литературы:

1. ВОЗ объявила пандемию в связи с COVID-19 // Международная информационная группа «Интерфакс» URL: <https://www.interfax.ru/world/698671> (дата обращения: 28.05.2020).
2. Противостояние кризису: приоритеты мировой экономики // Официальный сайт МВФ. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/04/07/sp040920-SMs2020-Curtain-Raiser> (дата обращения: 31.05.2020).
3. Эксперты допустили рост безработицы в России в 3 раза при жестком кризисе. При затяжном карантине во всех регионах до 15 % экономически активного населения могут лишиться работы // Официальный сайт российского медиахолдинга «РБК» URL: <https://www.rbc.ru/economics/29/05/2020/5ecfb8df9a79475c018a64a8> (дата обращения: 31.05.2020).
4. Росстат сообщил о росте неформальной занятости в России // Официальный сайт российского медиахолдинга РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/27/03/2019/5c9a3ea19a7947d947c377c5> (дата обращения: 31.05.2020).
5. Шапошникова Т.Д. Российская энциклопедия социальной работы / под общ. ред. Е.И. Холостовой. М., 2016. С. 711.
6. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. СПб., 1909. С. 66; Общая теория государства и права. Академический курс / под ред. М.Н. Марченко. М., 2000. Т. 2. С. 133.
7. Указ Президента РФ от 7 апреля 2020 г. № 249 (в ред. от 11 мая 2020 г. № 317) «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» // СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 1, ст. 2243; 2020. № 20, ст. 3158.
8. Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) // Сборник международных договоров СССР. 1993. Вып. XLVI.
9. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
10. Указ Президента РФ от 20 марта 2020 г. № 199 «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» // СЗ РФ. 2020. № 12, ст. 1745.
11. Федеральный закон от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях

принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» // Рос. газ. 2020. 11 июня.

12. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // СЗ РФ. 1995. № 21, ст. 1929; Рос. газ. 2020. 11 июня.

13. Дума приняла закон об увеличении ежемесячного пособия по уходу за детьми // Официальный сайт российского медиахолдинга «РБК» URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5ec7ac6c9a79473b02049b61> (дата обращения: 18.06.2020); По поручению президента: Госдума приняла закон об увеличении пособий по уходу за детьми // Официальный сайт «RT на русском» URL: <https://russian.rt.com/russia/article/748680-gosduma-posobie-deti> (дата обращения: 18.06.2020).

14. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (в ред. от 8 июня 2020 г. № 175-ФЗ) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1, ч. 1, ст. 18; Рос. газ. 2020. 11 июня.

15. Постановление Правительства РФ от 10 июня 2020 г. № 844 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.06.2020).

16. Поручение Президента РФ // Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. URL: <http://duma.gov.ru/news/48529/> (дата обращения: 18.06.2020).

УДК 349.3

Гильмутдинова Айсылу Фаритовна,
судья Советского районного суда г. Казани
aisilu1101@mail.ru

Хафизова Алина Халиловна,
юрист ООО «Компания Знаков»
hafalina32@mail.ru

ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ И ЖЕНЩИНАМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ: ВОПРОСЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Аннотация: в статье проводится анализ материалов судебной практики относительно споров, возникающих между работодателем и педагогическим работником – женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком.

Ключевые слова: трудовой договор, отпуск по уходу за ребенком, педагог, увольнение по инициативе работодателя, срочный трудовой договор, трудовой спор

Gilmutdinova Aisylu F.,
judge of the Soviet District Court of Kazan
Khafizova Alina Kh.,
lawyer, Company Znakov

LABOR GUARANTEES AND BENEFITS FOR PREGNANT WOMEN AND ON PARENTAL LEAVE: ISSUES OF JUDICIAL PRACTICE

Abstract: *the article analyzes the legal regulation of labor relations that arise between an employer and a female teaching employee who is on leave to care for a child.*

Keywords: *employment contract, parental leave, teacher, dismissal on the initiative of the employer, fixed-term employment contract.*

В современных условиях трудовые споры о восстановлении работников на работе являются очень распространенными и по общему правилу рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства. Анализируя судебную практику, можно сделать вывод, что большинство трудовых споров составляют споры о восстановлении на работе работника, уволенного по инициативе работодателя.

Положения ст. 251 ТК РФ допускают установление особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, то есть норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила.

В частности, гарантии запрета на расторжение трудового договора с беременной женщиной установлены нормами действующего трудового законодательства.

Так, в силу п. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Пунктом 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъяснено, что с учетом положений ч. 2 ст. 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца. [1]

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Судом было установлено, что поскольку между сторонами заключен срочный трудовой договор, в период действия которого работнику был предоставлен отпуск в связи с беременностью и родами, впоследствии предоставлен отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет с ограничением его срока датой 31 августа 2019 г. (датой окончания срочного договора), то она правомерно уволена по истечении указанного периода.

Доводы истицы о том, что ответчик нарушил процедуру увольнения, уволив его в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, является несостоятельным, поскольку согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ.

С учетом представленных доказательств и пояснений истицы суд пришел к выводу о том, что она не относится к категории лиц указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ. В связи с этим увольнение истицы является правомерным. Аналогичные выводы содержатся и в решениях других судов. [2]

Данная ситуация показывает достаточно большую проблему в законодательном регулировании

прекращения срочного трудового договора с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком.

В современных условиях, когда женщины в России далеко не всегда уверены в своей неувязимости в трудовой сфере, значение их социальной защиты в том, что это особый, реализуемый государством и обществом инструмент предупреждения и устранения нарушений их прав, а также реализации установленных в отношении них социально-трудовых гарантий. Именно от реализации мер социальной защиты в области труда зависит создание условий, при которых женщины-работницы, независимо от того, официально или неофициально, на государственном предприятии или у индивидуального предпринимателя они работают, будут уверены в том, что государство и общество способны их защитить в период беременности от незаконного отказа при приеме на работу, увольнения, вредных условий труда, непонимания со стороны работодателей.

Список литературы:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27.

2. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.06.2018 по делу № 33-10366/2018 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2016 по делу № 33-43583/2016 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского областного суда от 13.05.2015 по делу № 33-10869/2015 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Иркутского областного суда от 19.11.2014 по делу № 33-9495/14 // СПС «КонсультантПлюс».

УДК 349.2 (476) (094.4)

Грицкевич Татьяна Ромуальдовна,
начальник отдела кадров, аспирант кафедры
гражданско-правовых дисциплин,
УО «Белорусский государственный
экономический университет»,
магистр юрид. наук, (г. Минск)
TanjaGR82@mail.ru

НОВАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: КОНТРАКТЫ С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные аспекты правового регулирования продления контракта, заключения нового контракта с отдельными категориям работников, с лицами

из числа профессорско-преподавательского состава. Определен круг практических проблем продления контракта, заключении нового контракта с данной категорией работников в связи с вступлением в силу изменений Трудового кодекса Республики Беларусь. Анализируются вопросы корреляции контракта и конкурсного замещения работников из числа профессорско-преподавательского состава.

Ключевые слова: контракт, заключение контракта, продление контракта, конкурсное замещение должностей, профессорско-преподавательский состав, срок действия контракта.

Gritskevich Tatyana Romualdovna,
Head of Human Resources graduate student of the department of civil law disciplines, Belarusian State Economic University, Master of Law sciences, (Minsk),
TanjaGR82@mail.ru

INNOVATIONS OF THE LABOR CODE OF THE REPUBLIC OF BELARUS: CONTRACTS WITH SEPARATE EMPLOYEE CATEGORIES

Abstract: *the article discusses the current aspects of the legal regulation of the extension of the contract, the conclusion of a new contract with certain categories of employees, with persons from among the teaching staff. The circle of practical problems of extending the contract, concluding a new contract with this category of workers in connection with the entry into force of amendments to the Labor Code of the Republic of Belarus was determined. The issues of contract correlation and competitive replacement of employees from among the teaching staff are analyzed.*

Keywords: *contract, conclusion of a contract, extension of a contract, competitive filling of posts, faculty, term of the contract.*

Вопросы по поводу срока продления контракта нанимателя с работником, изменения существенных условий труда, перевода особенно остро встают в неблагоприятный период эпидемии и связанный с этим период кризиса во всех сферах экономики. Работники безусловно заботятся о своей занятости, а наниматели не могут позволить себе лишние расходы. Поэтому возникает множество спорных ситуаций. Усугубляется положение еще и несовершенством норм законодательства, особенно в отношении отдельных категорий работников.

Особенностям регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты, посвящена гл. 18¹ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1]. Правовые нормы данной главы аккумулированы из нескольких правовых актов о контрактах: из Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [2], из Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О поряд-

ке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29» [3] и других. Причем одни нормы законодатель перенес в ТК без изменений, а другие, наоборот, поменялись колоссально. Примером измененных правовых норм является ст. 261³ ТК, регулирующая порядок продления, заключения нового контракта. Содержащиеся в ней правовые нормы направлены безусловно на защиту трудовых прав и законных интересов добросовестных работников. Вместе с тем применение правовых норм этой статьи на практике вызывает некоторые вопросы. Особенно возникают коллизии при продлении срока действия контракта, заключении контракта с некоторыми категориями работников такими как например профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования.

Так, кроме ТК трудовые правоотношения с данной категорией работников регулируются еще и специальными нормами, закрепленными в Кодексе Республики Беларусь об образовании [4], Палажэнні аб парадку правядзення конкурсу пры замяцэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафеска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 № 806 (далее – Положение № 806) [5] и т.д. Пунктом 4 ст. 203 Кодекса Республики Беларусь об образовании предусмотрено занятие должностей педагогических работников учреждений высшего образования (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий (начальник) кафедрой) по конкурсу.

Процедуру конкурсного избрания регламентирует Положение № 806. Согласно данному правовому акту целью конкурса является отбор на должности педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) лиц, имеющих глубокие профессиональные знания, научные достижения в соответствующей области науки. Должности педагогических работников из числа ППС замещаются по конкурсу сроком до пяти лет. Лицо, избранное по конкурсу, принимается на советующую должность путем заключения контракта. Срок действия контракта определяет наниматель. В случае, если контракт заключен на срок менее пяти лет, наниматель имеет право продолжить его в пределах срока избрания или вновь объявить конкурс. Часть 3 ст. 261³ ТК регламентирует порядок продления контракта в пределах пятилетнего срока его действия.

Продление контракта осуществляется по приглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. Данной статьей ТК допускается продление контракта с письменного согласия работника на меньший срок, если иное не установлено Президентом Ре-

спублики Беларусь. Рассмотрим одну из возможных практических ситуаций.

У работников из числа ППС возможно несовпадение срока избрания и срока контракта. Происходит это из-за нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, пребывания в статусе молодого специалиста и т.д. В данной ситуации если до конца пятилетнего срока избрания остается, предположим, один год, а до истечения максимального срока действия контракта – два или три года, как поступать нанимателю? Рассматриваемая ситуация подпадает под действие нормы «если иное не установлено Президентом Республики Беларусь»? Полагаем, более корректно было бы указать в статье: «если иное не предусмотрено законодательством». Законодательство согласно ст. 3 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах» от 17 июля 2018 г. № 130-З представляет собой систему нормативных правовых актов, характеризующуюся их внутренней согласованностью, иерархией и обеспечивающая правовое регулирование общественных отношений [7].

Нечеткой с точки зрения практического применения является и норма о заключении нового контракта при истечении его пятилетнего срока действия. С работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины наниматель обязан заключить контракт на срок не менее трех лет и только с письменного согласия работника – на меньший срок, но не менее одного года. Норма безусловно направлена на создание гарантий занятости для добросовестных работников, но при её применении в отношении ППС возникают вопросы. Разберем одну из практических ситуаций.

У работника из числа ППС истекает пятилетний срок контракта. Поскольку в пункте 8 Положения 806 содержится запрет на объявление конкурса на должности, занятые беременными женщинами и женщинами, имеющими ребенка в возрасте до пяти лет, конкурс под данного работника наниматель объявить не может. Наниматель *обязан* в силу ст. 261⁵ ТК в сложившейся ситуации заключить контракт на срок до достижения ребенком пятилетнего возраста. Этот срок коррелируется с объявлением конкурса. Работник добросовестный и в свою очередь, требует в соответствии с ч. 4 ст. 261³ ТК заключения контракта сроком на три года. Наблюдается коллизия трех правовых норм. Полагаем целесообразным дополнить ч. 4. ст. 261³ ТК словами: «с отдельными категориями работников контракт заключается по решению нанимателя».

На коллизию правовых норм ст. 261³ и 261⁵ ТК обратили внимание ученые-юристы Г.Б. Шишко и А.В. Ясинская-Казаченко в своей статье «Обзор некоторых нововведений в Трудовом Кодексе Республики Беларусь: между стабильностью и динамикой» [8].

В целях уменьшения влияния на экономику мировой эпидемиологической ситуации Президентом

Республики Беларусь был подписан Указ от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» (далее – Указ 143) [9]. Пункт 14 Указа 143 представляет нанимателю право изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, предупредив работника письменно не позднее чем за один календарный день. При этом существует условие – нанимателю необходимо обосновать причины неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на его деятельность.

В соответствии с ч. 2 ст. 32 ТК изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, переход на дистанционную работу и т.д. Перечень существенных условий труда открытый и не ограничивается только перечисленными в ст. 32 ТК.

Данная норма Указа 143 направлена безусловно на более быстрое, мобильное реагирование нанимателя на происходящие процессы. В то же время работник во многих случаях остается не защищен. Одна ситуация, когда работника предупреждают за один день о переходе на дистанционную работу, где по сути ничего не меняется, кроме рабочего места, и совсем другая – установление неполного рабочего времени, где будут существенные для работника изменения в том числе и в виде оплаты труда. Найти подходящую работу за один день в нынешних условиях невозможно. Кроме того, пункт 14 Указа 143 не предусматривает правовых последствий при несогласии работника продолжить работу в изменившихся условиях труда. Будет ли в этом случае действовать ст. 48 ТК, предусматривающая выплату работнику выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка, а в случае установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени – в размере не менее одного среднемесячного заработка, прямо из Указа 143 не следует. Полагаем необходимым перечисление в рассматриваемом правовом акте конкретных существенных условий труда, которые могут быть изменены предупредив работника письменно за один день и наличие отсылочной нормы ка ст. 48 ТК, предусматривающей выплату работнику выходного пособия при отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

Вышеуказанный пункт 14 Указа 143 (часть 2) позволяет нанимателю производить временный перевод работника, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника сроком до 3-х месяцев. Указан-

ная норма вызывает множество вопросов при реализации ее на практике. Во-первых, сохраняются ли предусмотренные для работника ч. 1 ст. 68 ТК гарантии относительно оплаты труда по замещаемой должности, так как при переводе в случае производственной необходимости не учитывается уровень квалификации, а это значит оплата труда по замещаемой должности может быть существенно ниже. Во-вторых, при переводе к другому нанимателю необходимо ли согласие этого нанимателя или же достаточно наличия у него свободной вакансии. Какой должна быть эта вакансия, равноценной либо без учета уровня квалификации работника, которого переводят? Подпадает данная форма перевода под действие статей 32¹ и 33 ТК? Подлежат ли такому переводу отдельные категории работников, для которых предусмотрена особая процедура назначения на должность (конкурсное избрание)? Полагаем, что все вышеперечисленные положения должны быть более четко и конкретно сформулированы в правовом акте.

В заключение представляется возможным сформулировать следующие выводы, предложения и рекомендации.

Несмотря на то, что многие статьи и главы ТК, касающиеся правового регулирования продления контракта, заключения нового контракта нанимателя с работником претерпели существенные изменения, пока остаются дефекты и пробелы законодательного регулирования в частности:

■ в практике применения вызывает неопределённость представленная процедура продления контракта, заключения нового контракта с отдельными категориями работников, в частности с лицами из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования, у которых предусмотрено конкурсное избрание. Присутствуют коллизии общих правовых норм ТК и специальных норм, регулирующих процедуру конкурсного замещения;

■ неясны с точки зрения практического применения временные правовые нормы, предоставляющие право нанимателю изменять существенные условия труда работников, производить временный перевод в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя.

В целом в последнее время так складывается относительно иерархии источников трудового права, что происходит замещение положений Трудового Кодекса Республики Беларусь актами Президента Республики Беларусь несмотря на то, что в соответствии с законодательством Республики Беларусь последние в иерархии стоят ниже. В этой связи в ближайшей перспективе можно предположить изменения в иерархии источников трудового права, которые поставят в один ряд законы с декретами и указами Президента Республики Беларусь.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 206-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. от 18 июля 2019 г. № 219-3 // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.

2. О дополнительных мерах по совершенствованию туровых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.

3. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29: Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.

4. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 г. № 243-3: принят Палатой представителей 2 декабря 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 декабря 2010 г. с изм. и доп. от 23 июля 2019 г. № 231-3 // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.

5. Аб зацвярджэнні Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафеска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 г. № 806 // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.

6. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет: Г.А. Василевич, А.А. Греченков, Г.Б. Шишко [и др.]. Минск: Регистр, 2020.

7. О нормативных правовых актах: Закон Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. № 130-3 // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.

8. Шишко Г.Б., Ясинская-Казаченко А.В. Обзор некоторых нововведений в Трудовом Кодексе Республики Беларусь: между стабильностью и динамикой // Трудовое и социальное право. 2020. № 2. С. 51–55.

9. О поддержке экономики: Указ Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.

Гурина Диана Евгеньевна,
старший преподаватель кафедры гражданского процессуального права Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»
diana-gurina@yandex.ru

Левченко Никита Александрович,
студент 2 курса магистратуры Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»
lewchenko.nikita2015@yandex.ru

ВОПРОСЫ НАСЛЕДОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация: в данной статье авторы рассматривают вопросы наследования пенсионных накоплений в Российской Федерации. Автором делается вывод, что сопоставление и анализ норм пенсионного законодательства и наследственного права позволяют по аналогии с наследственным правом, предложить применение в пенсионном правопреемстве правила о праве на обязательную долю, многоочередность наследования и лишение недостойных наследников возможности наследования пенсионных накоплений.

Ключевые слова: пенсия, пенсионные накопления, наследование, пандемия.

Gurina Diana E.,
Kazan Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Russian State University of Justice” (Kazan), university lecturer

Levchenko Nikita A.,
Kazan Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Russian State University of Justice” (Kazan), graduate student

INHERITANCE OF PENSION SAVING IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract: in this article, the author deals with the inheritance of pension savings in the Russian Federation. The author concludes that the comparison and analysis of the rules of pension law and inheritance law make it possible, by analogy with inheritance law, to propose the application in pension succession of the rule on the right to a compulsory share, the multi-degree of inheritance and the exclusion of unworthy heirs from the possibility of inheritance of pension savings.

Keywords: pension, pension savings, inheritance, legislation, pandemic.

В силу последних изменений в российском пенсионном законодательстве, в особенности повышения пенсионного возраста и введения моратория на часть накопленной пенсии, крайне актуальным является рассмотрение вопроса о наследовании пенсионных накоплений.

В Российской Федерации оно является одной из самых главных социальных гарантий, которые затрагивают всё население, особенно это касается само занятых граждан. Это связано с тем, что механизм обеспечения страховыми и накопительными пенсиями этого слоя населения только начинает вырабатываться. Нет ничего удивительного, что законодатель вводит обязательные платежи для само занятых граждан потому, что именно этот слой населения, занимающейся розничной торговлей и оказанием услуг получает больше всего нелегальных доходов.

В том, что многие россияне оказались в таком положении, есть и объективные причины: во-первых, неравномерный уровень занятости и зарплат по России, из-за чего во многих регионах люди пытаются выжить любым путём. Во-вторых, трудности ведения микро- и малого бизнеса, поскольку не все индивидуальные предприниматели зарабатывают даже на свои страховые взносы. В-третьих, некоторые граждане РФ недовольны тем, как расходуются бюджетные деньги, поэтому не платят налоги принципиально.

В целом стоит отметить, что действующая пенсионная система, накопительная система, действует на территории Российской Федерации с 2002 г. и была создана как система, которая должна базироваться на принципах страхования (страховая пенсия, накопительная пенсия и др.) [1].

Дав согласив на формирование накопительной пенсии, гражданин имеет право выбрать пенсионный фонд России (ПФР), переместить деньги в некоммерческий пенсионный фонд (НПФ) или управляющую компанию (УК). Здесь стоит отметить, что если до 2015 г. выбор гражданином произведен не был, то право выбора организации утрачивалось, и 6 % накопительной пенсии отправлялось в фонд страховых накоплений, и, следовательно, наследование этой суммы становилось невозможным, поскольку страховая часть пенсии не подлежит наследованию согласно законодательству Российской Федерации.

Согласно ФЗ № 111 «Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации» от 24.07.2002, пенсионные накопления, которые были учтены в так называемом индивидуальном лицевом счете (ИЛС), являются собственностью Российской Федерации и не могут быть включены в завещание и наследоваться. По этой причине было введено понятие правопреемства. Правопреемство схоже с правом и порядком наследования, но имеет ряд отличий, как например то, что в наследство подразумевает передачу имущества, которое принадлежало умершему на пра-

вах собственности [2]. Сам порядок оформления, подача заявления и дополнительные мероприятия, связанные с данным процессом, охарактеризованы и регламентированы «Правилами выплаты негосударственным пенсионным фондом, осуществляющим обязательное пенсионное страхование, правопреемникам умерших застрахованных лиц средств пенсионных накоплений, учтенных на пенсионных счетах накопительной пенсии» [3].

Причиной тому, что правопреемство средств пенсионных накоплений регулируется не нормами части третьей ГК РФ, а осуществляется в соответствии указанными Правилами, является то, что собственником объекта правопреемства считается не застрахованное лицо, а Российская Федерация. Однако данная позиция законодателя относительно собственника является дискуссионной и требует отдельного обсуждения. Экономическая природа указанных средств состоит в том, что они формируются за счет ежемесячно перечисляемых застрахованным лицом из получаемых им доходов страховых взносов в ПФ РФ и, по сути, находятся в доверительном управлении. Фонд инвестирует эти средства в наиболее прибыльные проекты с целью их приумножения и в интересах застрахованных лиц. Это прямо вытекает из Постановления Правительства РФ от 30 марта 2009 г. № 257, внесшего изменения в «Правила инвестирования средств страховых взносов на финансирование накопительной части трудовой пенсии, поступивших в течение года в Пенсионный фонд Российской Федерации», утвержденные Постановлением Правительства РФ от 31 июля 2002 г. № 652, в соответствии с которыми под инвестиционным портфелем ПФ РФ понимаются активы (денежные средства и ценные бумаги), сформированные за счет средств страховых взносов, поступающих в ПФ РФ в соответствующем финансовом году [4].

Важно понимать, право социального обеспечения как таковое, закреплено в Конституции, однако очевидным является то, что введенный мораторий до 2021 г. и условия пандемии резко уменьшают вероятность выплаты всей суммы «отложенных» гражданином денег и заставляют сомневаться в достойном обеспечении старости трудящихся.

Таким образом, НПФ в случае смерти застрахованного лица должны поставить в известность правопреемника, сообщить ему о прекращении договора ОПС и сообщить информацию о возможности получения пенсионных накоплений. Стоит отметить, что уведомить правопреемника НПФ должен в течение двух месяцев со дня получения информации о смерти застрахованного гражданина [5]. Правда самого регламента, согласно которому НПФ должен уведомлять правопреемника не существует, как и каких бы то ни было процедур либо контролирующих механизмов, вплоть до того, что не существует установленной ответственности НПФ перед государством и правопреемником за несоблюдение предоставления информации правопреемнику.

Само обращение с последующей выплатой правопреемнику за накопительной частью пенсионных накоплений возможно согласно ФЗ № 111, в течение 6 месяцев со дня смерти застрахованного лица. Однако, в случае неявки правопреемника в течение 6 месяцев, в последующем он имеет право восстановления своего права в судебном порядке [6].

Разумеется, согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации, сроки наследования восстанавливаются только в том случае, если пропуск даты обращения были пропущены по уважительным причинам, в то же время в пенсионном законодательстве таковые причины конкретно не регламентированы [7].

В судебной практике возобновления права требования в случае пропуска срока обращения за выплатой, часто заканчивается в отрицательную для правопреемника сторону. И причины, по которым закон встает на сторону НПФ являются теми же самыми которыми руководствует суд в случае с правовой безграмотностью, незнанием о выплатах пенсионных накоплений со стороны НПФ в целом – такие причины и ситуации суд зачастую расценивает как неуважительные и не оправдывающие правопреемника. После полученного судом отказа о выплате накопительной части пенсионных накоплений, обжаловать решения суда становится затруднительно в текущей правовой ситуации [8].

Что же касается самой выплаты, то выплата производится родственникам одной очереди в равной степени т.е. долях. С наследниками второй очереди ситуация обстоит, как и согласно любого другого процесса наследования – наследование возможно (получение выплаты) только в случае отсутствии родственником первой очереди [9]. Данные правила выплаты регламентированы в «Правилах 710 и 711». Стоит отметить и важно отличие правил и Гражданского кодекса Российской Федерации – в главе 63 ГК РФ говорится о том, что возможно существование и выплаты вплоть до восьмой очереди наследования, в «Правилах» же предусмотрено выплаты только двум очередям.

Что вызывает определённые сомнения и безусловно требует корректировки, так это то что, согласно «Правилам», правопреемниками достойными к выплате пенсионных накоплений могут стать даже те родственники, которые при жизни умершего вели себя по отношению к нему недостойно, уклонялись от содержания или были лишены родительских прав. Это же является одним из отличий по отношению к Гражданскому кодексу Российской Федерации, где согласно ст. 1117, существуют определённые критерий отстранения от права наследования, чего нет в области передачи пенсионных накоплений.

Подводя итог следует сказать, что логичным и необходимым было бы закрепить возможность перечисления пенсионных накоплений ИЛС на счета правопреемников. Анализируя отличия права наследования от пенсионного законодательства

в области пенсионного правопреемства, нами были указаны недостатки, на которые могут быть нацелены дальнейшие изыскания в области наследования пенсионных накоплений в Российской Федерации с целью дальнейшего совершенствования законодательства и соблюдения конституционных гарантий населения.

Список литературы:

1. Долотина Р.Р. Реализация пенсионных обязательств государства в 2019 г. // Ученые записки Казанского филиала «Российского государственного университета правосудия». 2019. Т. 15. С. 173.
2. Некрасов А.Ю. Наследование накопительной части пенсии // ЮРИСТ. 2017. № 31. С. 11.
3. Райлян А.И. К вопросу о наследовании средств пенсионных накоплений // Гражданин и право. 2017. № 7. С. 56.
4. Райлян А.И. Наследование средств пенсионных накоплений // Актуальные проблемы государства и права. 2015. С. 95.
5. Сапожникова Н.А. Получение накопительной части трудовой пенсии: есть проблемы // Трудовое право. 2017. № 4. С. 62.
6. Кияшко В. Наследование сумм невыплаченных пенсий // Российская юстиция. 2002. № 11. С. 35.
7. Галаева Л.А. К вопросу о наследственном и посмертном правопреемстве на отдельные виды страхового обеспечения в системе обязательного пенсионного страхования // Социальное и пенсионное право. 2016. № 2. С. 9.
8. Абраменков М.С. К вопросу о правовом регулировании посмертного перехода пенсионных накоплений // Наследственное право. 2015. № 4. С. 25.
9. Соловьев А.С. Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы // Проблемы теории и практики управления. 2018. № 10. С. 19.

УДК 349.243

Девятков Олег Витальевич,
старший преподаватель кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»
devjatka999@yandex.ru

ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ 2020, СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ПРАВА ФРГ И РОССИИ

Аннотация: в представленной статье анализируются общие основания расторжения трудового договора в РФ и увольнение работающих по найму

в ФРГ. Увольнение со стороны работодателя в Германии регулируется несколькими законами в зависимости от причины увольнения:

- *Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)* – гражданский кодекс;
- *Kündigungsschutzgesetz (KSchG)* – закон о защите от увольнения;
- *Sonderkündigungsschutz* – особая защита от разрыва рабочего контракта.

Для расторжения контракта нужны причины, которые условно можно выделить в три группы:

1. *betriebsbedingte* – причины, связанные с бизнесом и экономикой,
2. *personenbedingte* – персональные,
3. *verhaltensbedingten* – поведенческие.

Основания прекращения трудового договора Российских работников, перечисленные в ч. 1 ст. 77 ТК РФ, условно можно разделить на четыре группы в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной для прекращения трудовых отношений. Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный ч. 1 ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Трудовым кодексом или иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие, дополнительные основания прекращения трудового договора. В статье не затрагиваются частные случаи расторжения трудового договора и не рассматривается судебная практика, лишь упоминается о возможности рассмотрения трудовых споров в судах, и указывается, работнику, как правило, сложно представить доказательства нарушения своих прав.

Приводятся меры, принимаемые правительствами стран для поддержания благосостояния граждан в условиях пандемии 2020 г.

Ключевые слова: пособия, рабочее время работников, компенсация, безработица, кратковременная помощь трудящимся, МРОТ, дистанционная работа, закон о защите от незаконного увольнения, принцип «добросовестности», принципы «состязательности и равноправия сторон», основания расторжения трудового договора.

Deviatov Oleg Vitaliyevich,
Senior lecturer of the Department of labor law
«Saratov state law Academy»

THE APPLICATION OF LABOR LAW AND LAW OF SOCIAL WELFARE IN PANDEMIC CONDITIONS 2020, A COMPARATIVE ANALYSIS OF GERMAN AND RUSSIAN LABOR LAW

Annotation: the general reasons for termination of the employment contract in Russian Federation and a question about the dismissal of employees in Federal Republic of Germany are analyzed in this statement. Cases of dismissal are regulated by a few laws depending on a reason of the dismissal:

- *Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)* – A civil code;

• *Kündigungsschutzgesetz (KschG) – a dismissal protection law;*

• *Sonderkündigungsschutz – a special protection from contract break.*

To break a contact one needs some reasons which could be contingently distinguished in three groups:

1. *betriebsbedingte – reasons which are related to the business and economy;*

2. *personenbedingte – individual reasons;*

3. *verhaltensbedingten – behavioral reasons.*

Reasons for breaking the employment contract with Russian workers which are mentioned in the first part of the article 77 of labor code of Russian Federation could be contingently distinguished in four groups depending on circumstances, which caused an ending of labor relations. A list of reasons for ending the labor relations is fixed in the first part of the article 77 of labor code of Russian Federation. And it is not exhaustive. Moreover, there could be any other reasons for breaking the employment contract prescribed by the labor code of Russian Federation or any other laws. Private cases of breaking labor contract and court practice are not considered by this article. There are only mentions about a possibility of adjudicating the labor disputes in courts. It is quite difficult for worker to apply the proofs of rights infringement. The measures which are used by the governments of different countries to support the welfare of citizens in conditions of pandemic in 2020 are mentioned in the article.

Keywords: *benefits, working hours of workers, compensation, unemployment, short-term assistance to workers, minimum wage, remote work, the law on protection against illegal dismissal, the principle of «good faith», the principles of «competitiveness and equality of arms», the grounds for termination of the employment contract.*

Почти полмиллиона немецких предприятий в 2020 г. из-за пандемии и невозможности нормально работать подали заявки на получение работниками пособия *Kurzarbeitergeld (KUG)*. По мнению ученых Германского Института исследования трудового и профессионального рынка (*Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung*), почти четыре миллиона работников в ФРГ в 2020 г. получают вышеназванное пособие. В кризисное время фирмы из экономических соображений вынуждены уменьшать рабочее время работников. Для того, чтобы работники не потеряли полностью свой доход, в Германии придумали специальное пособие *Kurzarbeitergeld (KUG)* – название которого можно перевести, как «кратковременная помощь трудящимся». Предприятие снижает количество часов работы или отправляет людей в неоплачиваемый отпуск. Но время простоя оплачивается государством. В настоящее время в ФРГ *KUG* выплачивается из расчета 60 % (или 67 % при наличии детей) от «чистого» дохода работника – после выплаты социальных отчислений и налогов. Компенсация в размере 67 % от чистого дохода предоставляется на срок до шести недель и ограничива-

ется максимальной месячной суммой в 2 016 евро. Минимальная заработная плата с 1 января 2020 г. в Германии – 9,35 евро в час. Оплата производится работодателем, который может подать запрос на возмещение в ответственный государственный орган. По сравнению с рядом других европейских стран, Германия в этом отношении проигрывает. Так, в Дании, Нидерландах, Норвегии наемному персоналу выплачивают до 100 % зарплаты из-за вынужденных простоев. Работодателям так же рекомендовано сохранять с работниками трудовые отношения.

В России принято много мер для поддержки работников и граждан трудоспособного возраста. Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» период с 30 марта по 3 апреля 2020 года объявлен нерабочими днями с сохранением за работниками заработной платы. Затем последовал новый Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Сразу выделяем, легально трудоустроенные работники, или легальная занятость оказалась в более выгодном положении. Данная категория работников защищена Конституцией, Государством, Трудовым законодательством. Положение с нелегальной занятостью в России нашло свое отражение в цифрах. Число безработных россиян в апреле 2020 возросло до 4,3 млн человек, следует из оценки Росстата, уровень безработицы вырос до 5,8 % – максимум за четыре года. Для поддержки граждан, потерявших работу из-за пандемического кризиса, правительство увеличило максимальный размер пособия по безработице до уровня МРОТ (12,13 тыс. руб.). Это привело к 80-процентному росту числа официально зарегистрировавшихся безработных в центрах занятости: 1,3 млн человек в апреле против 727 тыс. в марте 2020 г.

По 1 июля 2020 г. применяются Временные правила оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в период нахождения на карантине в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).

Утверждены Временные правила оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше.

До 1 октября 2020 г. решения о степени утраты профессиональной трудоспособности выносятся без личного посещения бюро медико-социальной экспертизы, на основании документов, выданных лечебными учреждениями. Также, предусмотрено автоматическое продление ранее установленных процентов утраты профессиональной трудоспособности на 6 месяцев, тем, кому ранее была определе-

на степень утраты трудоспособности и срок очередного переосвидетельствования наступает в период с 1 марта по 1 октября 2020 г.

Минтруд России выпустил Рекомендации по применению гибких форм занятости. В частности, ведомство рекомендовало различные формы работы на дому: удаленная, дистанционная, надомная работа. Кроме того, по мнению Минтруда России, следует использовать все возможности обеспечения занятости работников, включая работу по договорам о временной работе на срок до двух месяцев, о сезонной работе до шести месяцев и другие. Роструд рекомендует использовать портал «Онлайнинспекция.рф» для информирования о правах работников при переводе на дистанционную работу и принятии работодателями других мер в условиях распространения коронавирусной инфекции. Например, содержится рекомендация о том, что при переводе работников на удаленную работу, необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. Весьма полезным является напоминание о недопустимости нарушения трудовых прав работников, в частности, при переводе работников на удаленную работу работодатель определяет порядок организации работы, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому. И как было сказано выше, всем работодателям рекомендуется не расторгать трудовые договоры без веских оснований.

Освобождение от должности в Германии

Для того чтобы освободить от должности работника в Германии, нужен веский аргумент, при наличии основания работодатель обязан сделать предупреждение с указанием всех нарушений (Abmahnung). В указанной стране встречается несколько причин увольнения. Среди них – изменение производственных требований фирмы. А именно – переход на новые стандарты или реструктуризация в результате финансового кризиса.

Неподобающее поведение работника, его личностные и профессиональные характеристики. (Неэффективное использование рабочего времени, продолжительные разговоры по телефону на отвлеченные темы в рабочее время, использование интернета в личных целях). Оскорбление коллег, перманентное, или регулярное состояние болезни и, как следствие, предоставление листков нетрудоспособности.

На всех работающих по найму распространяется закон (Kündigungsschutzgesetz). Согласно этому закону – неправомерным считается любое увольнение со стороны работодателя, которое является социально неоправданным. Определение социально неоправданных увольнений в приведенном законе не конкретизировано, указываются общие признаки.

Есть ограничения по применению Kündigungsschutzgesetz как по отношению к работодателю, так и по отношению к работникам. В первую очередь

стоит отметить, что закон применяется в отношении работников, проработавших более шести месяцев у данного работодателя непрерывно. Время производственного обучения (Ausbildungszeiten) тоже засчитывается. Но следует обратить внимание – «закон о защите от незаконного увольнения» применяется только на предприятиях с численностью более 10 человек. Исключения составляют лица, заключившие трудовой договор до 2004 г. На них распространяется закон Kündigungsschutzgesetz, если «на предприятии» на момент заключения трудового договора работало от 5 до 10 человек. Здесь есть еще одна тонкость, на момент получения уведомления о расторжении трудового договора ((Kündigungsschreiden) работников на предприятии так же должно быть от 5 до 10 человек, а не на момент увольнения (окончания трудового договора). Учитываются при подсчете числа работников и «ляйщики», принимаемые на время отпусков (Leiharbeiternehmer).

Анализ прав работников в период испытательного срока говорит о следующем. Законом предписано, что испытательный срок (Probezeit) не может длиться более шести месяцев. Во многих случаях трудовым договором устанавливаются более короткие сроки, как правило до трех месяцев. Следовательно, закон Kündigungsschutzgesetz распространяется на работников, принятых с испытательным сроком, но проработавших шесть и более месяцев.

Трудности возникают у работников, на которых не распространяется закон о защите от увольнения в полном объеме. Это касается маленьких предприятий с численностью до 10 человек, и тех, у кого шестимесячный срок ожидания (Wartezeit) еще не прошел, закон о защите от увольнения к ним не применяется, для них действуют «только» специальные законы и общие положения гражданского права. Но и указанные законы и положения не позволяют работодателям действовать по своему усмотрению. В немецком трудовом праве действует ряд законов, запрещающих или ограничивающих расторжение трудового договора с работниками. Об этом говорится в параграфе 85 SGB IX: защита от увольнения работников имеющих тяжелую инвалидность (Schwerbehinderung) или приравненных к ним. Согласно этим нормам увольнение работника с тяжелой формой инвалидности (GdB 50) или ему приравненного (GdB от 30 до 50 и признание Bundesagentur für Arbeit) если работодатель перед увольнением работника – инвалида не получил разрешение от ведомства по вопросам интеграции (Integrationsamt). При этом увольнение признается незаконным если работодатель знал о тяжелой инвалидности работника. Судебная практика Германии считает достаточным основанием для восстановления работника, предупреждение работодателя об инвалидности в течении трех недель после получения уведомления об увольнении. Причем при трудоустройстве

вопрос о наличии инвалидности работодателем не задается. В немецких фирмах работает немало людей с инвалидностью. Важно отметить, что при приёме на работу вопрос о физическом здоровье обычно подниматься не должен (за редким исключением). Лишь по истечении, по крайней мере, шести месяцев работодатель вправе задать вопрос об инвалидности и получить правдивый ответ (решение Федерального суда по трудовым спорам – BAG 6 AZR 553/10). Такое право ему даётся неспроста, а ради справедливости, ведь утаивание инвалидности лишит работника предусмотренной законом особой защиты.

Далее. Особой защите подлежат беременные женщины. В параграфе 9 MuSchG отражен абсолютный запрет на расторжение трудового договора (или договора на Ausbildung) работодателем. Указанное положение не предусматривает каких-либо сроков ожидания и действует с самого начала трудовых отношений, с момента установления беременности и заканчивается через четыре месяца после родов. Важным условием, в рассматриваемом случае, является то, что работодатель на момент подписания увольнения знает о беременности. Или узнает в течении двух недель после получения увольнения. Запрет на увольнение продолжает действовать и по истечению четырех месяцев после рождения ребенка, если берётся так называемый Elternzeit (параграф 18 BEEG).

Параграф 22 BEEG – Дополнительная защита от увольнения предусмотрена для учеников во время производственного обучения (Auszubildende). Следует заметить, что увольнение вовремя так называемого Probezeit возможно без соблюдения каких-либо сроков и указания причин увольнения (расторжения трудового договора). После истечения испытательного срока (от 1 до 4 месяцев) увольнение возможно только в исключительных случаях и при наличии важных причин (оскорбление работодателя, воровство, нарушение техники безопасности, при злоупотреблении спиртным на рабочем месте в рабочее время и т.д.), то есть полного (закрытого) списка причин нет.

Преградой для незаконного увольнения могут быть и общие принципы гражданского права. В первую очередь это касается так называемого Treu-und sittenwidrige Kündigung.

Примером такого увольнения может быть увольнение из-за мести, из-за отказа работника выполнять противозаконные требования или указания работодателя. Довольно распространёнными являются случаи увольнения, когда работник постоянно и настойчиво напоминает о своих правах (например, о соблюдении установленного законом рабочего времени и перерывов на отдых, соблюдения правил безопасности, перерывов на перекур, туалет и так далее).

Нарушение принципа «добросовестности» (Treu-und Glauben, параграф 242 BGB) может стать в отдельных случаях причиной недействительности

увольнения. Примером такого увольнения может быть, очевидно неправильный выбор уволенного, очевидная возможность предоставления другой работы у работодателя. Работодатель может утратить право на расторжение трудового договора, если он, зная причину оправдывающую расторжение трудового договора, долгое время не увольняет работника, и тем самым дает ему понять, что увольнения не последует.

У всех вышеперечисленных случаев есть одна слабость: уволенному работнику надо доказать в судебном процессе те факты, которые по мнению работника делают его увольнение противозаконным. Что не часто удается работникам. И работодателю в случае применения закона о защите от увольнения нужно доказать правомочность увольнения. Последние два обстоятельства предопределяют решение суда (исход судебного спора). Что характерно и для законодательства Российской Федерации, в суде сторона должна доказать те обстоятельства, на которые ссылается.

Общие основания

расторжения трудового договора в России

Принципы состязательности и равноправия сторон (ст. 123 Конституции РФ) имеет особую значимость и в трудовых спорах. Принцип состязательности состоит в том, что стороны гражданского процесса обязаны сами защищать свои интересы: заявлять требования, приводить доказательства, обращаться с ходатайствами, а также осуществлять иные действия для защиты своих прав. Суд не обязан оказывать помощь участникам процесса и давать консультации по поводу того, с помощью каких доказательств следует доказывать те или иные обстоятельства и каким образом. Суд должен создать условия для того, чтобы лица, участвующие в деле, могли реализовывать свои права. В том случае, если лица, участвующие в деле, не имеют возможности получить от других лиц необходимые доказательства, суд должен оказать содействие в их получении, например, путем направления запроса для истребования документов от организаций. Суд сам не осуществляет сбора доказательств, за исключением случаев, предусмотренных законом, например, ч. 2 ст. 249 ГПК РФ, по делам, вытекающим из публичных правоотношений. Формально Работодатель и работник (или бывший работник) находятся в равных условиях. Фактически Работодатель является более сильной стороной. Как правило в штате имеются квалифицированные юристы, чей опыт предопределяет исход дела.

Общие основания расторжения трудового договора известны. Запрещается увольнять работников по основаниям, не предусмотренным ТК РФ, а также в случаях, запрещенных Трудовым кодексом РФ и/или иными федеральными законами. Работодатель обязан соблюдать процедуру расторжения трудового договора, предусмотренную Трудовым кодексом РФ. Работодатель обязан оформить в установленном порядке

увольнение работника (прекращение трудового договора с работником). Работодатель обязан в установленных случаях выплатить работнику в связи с увольнением выходное пособие и/или прочие компенсационные выплаты в размере и сроки, определенные Трудовым кодексом РФ и/или трудовым (коллективным) договором, соглашениями, локальными актами работодателя. Работодатель обязан соблюдать установленное Трудовым кодексом РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников, и т.д. Но выше перечисленные основания и требования распространяются на легально трудоустроенных работников.

Гражданам, планирующим трудоустройство, нужно ответственно подходить к заключению трудового договора, избегать нелегальной занятости.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учётом поправок, внесенных Федеральным конституционным законом «О поправках к Конституции РФ» от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек.; СЗ РФ. 2014. № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 24 апреля 2020 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1, ч. 1, ст. 3; Российская газета. 2020. № 92.

3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (с изм. от 24 апреля 2020 г. № 131-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 46, ст. 4532; Российская газета. 2020. № 92.

4. Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // СЗ РФ. 2020. № 13, ст. 1898; Российская газета. 2020. № 66.

5. Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 1, ст. 2082.

6. Германское гражданское уложение от 18.08.1896 (в ред. от 02.01.2002) (с изм. и доп. по 31.03.2013) // Официальный сайт Федерального министерства юстиции и защиты прав потребителей. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html> (дата обращения: 22.06.2020).

7. Закон о защите от увольнения от 25 августа 1969 г. (в ред. от 17.07.2017 г.) // Официальный сайт Федерального министерства юстиции и защиты прав потребителей. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/KSchG.pdf> (дата обращения: 22.06.2020).

8. Особая защита от разрыва рабочего контракта. URL: <https://kuendigungsanwalt.de/sonderkuendigungsschutz.html> (дата обращения: 22.06.2020).

УДК 349.3

Долотина Регина Рашидовна,
заведующая кафедрой гражданского процессуального права Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия» (г. Казань),
к.ю.н., доцент.

rdolotina@mail.ru

Лаврентьева Юлия Алексеевна,
юрист, АНП «Зенит» (г. Казань).
yulya.lavrenteva.1998@mail.ru

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: в статье приводится анализ применения информационно-технических средств, порталов и ресурсов, в качестве одной из основ наиболее качественного оказания услуг в условиях пандемии в сфере социального и пенсионного обеспечения граждан, основываясь на опыте Российской Федерации и Республики Казахстан.

Ключевые слова: социальное обеспечение, пенсионное обеспечение, электронное правительство, пандемия, коронавирусная инфекция.

Dolotina Regina R.,

head of the Department of Civil Procedure Law, Kazan Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Russian State University of Justice" (Kazan), Ph.D.

Lavrentieva Yulia A.,

lawyer, ANP Zenit

APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN PROVIDING CERTAIN TYPES OF SOCIAL SECURITY OF CITIZENS UNDER A PANDEMIC CONDITION

Abstract: the article provides an analysis of the use of information technology, portals and resources, as one of the foundations of the highest quality services in a pandemic in the field of social and pension benefits for citizens, based on the experience of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan.

Keywords: social security, pension provision, e-government, pandemic, coronavirus infection.

На сегодняшний день в период активной борьбы с последствиями пандемии наблюдается значительный рост развития в области электронных услуг, которые в большинстве своем ориентируются на оказание поддержки наиболее уязвимым груп-

пам населения. Учитывая характер общественных проблем – от гуманитарных кризисов и миграционных процессов до вопросов о поддержке пенсионеров, инвалидов или же семей с детьми в период коронавирусной инфекции – технологии позволяют охватить всех, расширяя доступ к информации и услугам для тех, кто в них больше всего нуждается.

Большое внимание сосредоточено на предоставлении мобильных государственных услуг, к которым относятся: дистанционное обучение, здравоохранение и другие социальные услуги, которые оказывают положительное влияние на повседневную жизнь людей в период борьбы с негативными последствиями коронавирусной инфекции благодаря использованию информационных технических средств и ресурсов [1].

Развитие системы электронного предоставления различных государственных и муниципальных услуг способствует взаимодействию граждан с различными государственными органами, так как информационные технологии стали неотъемлемой частью всей их деятельности в период пандемии. Структура этих органов подразделяется на отдельные части, которые регулируют вопросы различных проектов информатизации ведомств, в рамках которых реализуются планы внедрения автоматизированных информационных систем в отдельных сферах. Таких как, межведомственный электронный документооборот, управление материально-техническими, финансовыми и кадровыми ресурсами, а также проекты интеграции государственных информационных систем между собой в рамках оказания электронных государственных и муниципальных услуг [2].

Внедрение информационных технологий при предоставлении социального обеспечения отдельным категориям граждан в постпандемийное время позволит регулировать отношения по социальному обеспечению. Кардинальная реформация структуры социального обеспечения невозможна, так как она тормозится самим развитием общества. Однако следует попытаться создать комфортные условия для адаптации существующей системы социального обеспечения к новым условиям и использовать положительные тенденции социального обеспечения за рубежом, как ее фундамент. И данная технология должна строиться на определенных принципах. Основными из которых являются принцип адресности, всеобщности, доступности и гарантированности социального обеспечения. Это позволит изменить существующее положение различных категорий граждан посредством оказания социальных выплат и услуг, которые позволят обеспечить достойную жизнь граждан и повысят уровень и качество социального обслуживания [3].

В Российской Федерации, как уже отмечалось ранее, основную функцию по принятию и выполнению различных услуг в сфере социального обеспечения осуществляет Портал государственных

услуг РФ. Пенсионное обеспечение представляет собой целый блок различных действий, осуществляемых государственными или муниципальными органами при должном оформлении лицом заявки на исполнение определенной услуги. Основными направлениями являются:

- пенсионные накопления;
- выплата страховых пенсий, накопительной пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению;
- права и льготы пенсионеров;
- услуги, предоставляемые работающим пенсионерам;
- вопросы о получении пенсии;
- пенсия по случаю потери кормильца;
- пенсионеры-«северяне».

Однако процедура принятия и подачи заявления не является совершенной. Динамически изменяющийся мир, пандемия, растущие демографические показатели предъявляют новые требования к государственному сектору. Граждане рассчитывают на предоставление правительственными органами услуги быстро, эффективно и прозрачно. Большинство не станет терпеть задержки вследствие неэффективных бюрократических систем и процессов или отсутствия взаимодействия между различными отделами.

На Портале также содержится рейтинг по жалобам граждан на отказ в исполнении услуги. Второе место занимает отказ в назначении страховых пенсий, накопительной пенсии и пенсий по государственному пенсионному обеспечению: 366 жалоб было подано за октябрь 2019 г.

Достоинствами Портала государственных услуг РФ для социального и пенсионного обеспечения являются:

- возможность получения госуслуги вне зависимости от места нахождения лица;
- снижение коррупционных рисков;
- сокращение временных затрат;
- сокращение числа документов, предоставляемых заявителем лично;
- возможность отслеживать статус поданных запросов.

К *недостаткам* можно отнести следующие обстоятельства:

- не все государственные услуги доступны в электронном формате;
- возможны технические неполадки в работе Портала;
- угроза «хакерской» атаки.

Таким образом, необходимо дальнейшее развитие системы предоставления услуг в сфере социального и пенсионного обеспечения граждан через информационно-технические ресурсы.

Во многих странах мира большое значение уделяется развитию электронного правительства для повышения уровня «социальной безопасности» незащищенных слоев населения, а также в условиях борьбы с пандемией. Рассмотрим некоторые эле-

менты электронного правительства Республики Казахстан.

На официальном сайте Электронного правительства Республики Казахстан содержится перечень онлайн-услуг, за осуществлением которых граждане могут обратиться. Отдельным разделом выделены пенсионное обеспечение и Единый накопительный пенсионный фонд – ЕНПФ [4]. Остановимся подробнее на услугах в сфере пенсионного обеспечения.

В отличие от российской системы обслуживания граждан в сфере как пенсионного обеспечения, так и в оказании социальной помощи наиболее незащищенным слоям общества в целом, с использованием информационно-технических средств, на сайте Электронного правительства Республики Казахстан расположены не только перечни услуг, их характеристика и описание. На этом портале возможно оставить запрос в тот или иной государственный орган напрямую, путём оставления заполненной должным образом заявки на сайте. То есть Электронное правительство Республики Казахстан является примером того, как две платформы, существующие отдельно друг от друга в Российской Федерации («Правительство Российской Федерации» и «Портал государственных услуг РФ») могут осуществлять услуги в сфере пенсионного обеспечения, упрощая способ обращения граждан и их взаимодействия с органами государственной власти. В РФ также осуществляется развитие государственных услуг в данном направлении благодаря принципу «одного окна».

Принцип «одного окна» при предоставлении государственных услуг предусматривает исключение или максимально возможное ограничение участия заявителей (граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей) в процессах сбора из разных инстанций и предоставления в разные инстанции различных документов и справок, подтверждающих права заявителей на получение государственных услуг.

Основываясь на статистических данных, представленных Электронным правительством Республики Казахстан, под названием «Удовлетворенность граждан услугами электронного правительства за 2019 г.», 1820 опрошенных были довольны работой портала в связи с выдачей информации о состоянии пенсионных накоплений, 13 – не удовлетворены, 7740 удовлетворены деятельностью о выдаче информации о поступлении и движении средств вкладчика единого накопительного пенсионного фонда, 55 опрошенных – нет [5].

По нашему мнению, необходимо внедрить опыт Республики Казахстан для создания единой платформы для осуществления государственных услуг в России. Это создаст условия для наиболее качественного и легкого взаимодействия граждан и государственных органов, а также государственных органов друг с другом, обеспечит их согласованность и слаженность работы. Электронное прави-

тельство Республики Казахстан включает в себя не только государственные услуги, новостной раздел, в него включается также нормативная правовая база, что в совокупности обеспечивает полную информированность лиц, желающих получить госу-

слугу. Таким образом, информационные технологии имеют огромное значение для социального обеспечения людей, особенно в современных условиях борьбы с последствиями пандемии в сфере оказания различных государственных услуг. На сегодняшний день социальное обеспечение осуществляется через различные порталы, сервисы и ресурсы – все это необходимо для защиты населения, а также в качестве мер предосторожности в условиях пандемии. Однако эти платформы нуждаются в доработке и модификации для их использования в более удобном формате.

Список литературы:

1. Бачило И.Л. Государство и право XXI в. Реальное и виртуальное. М.: Юркомпани, 2012.
2. Иншакова Е.Г. Электронное правительство в публичном управлении: монография. М.: Юрайт, 2019.
3. Сидорова А.А. Электронное правительство: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2018.
4. Электронное правительство Республики Казахстан (электронный ресурс): URL: <https://egov.kz/cms/ru/categories>
5. Удовлетворенность граждан услугами электронного правительства за 2019 г. URL: <https://egov.kz/cms/ru/information/about/stat>

УДК 331.108 (62, 64)

Драчук Мария Александровна,

*кандидат юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой трудового и социального
права ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»
maria.omsu@mail.ru*

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В РОССИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ 2020 ГОДА

Аннотация: трудовая дисциплина – центральный институт отрасли трудового права, основанный на соотношении норм федерального законодательства, локальных актов и актов социального партнерства с обязанностями работника по трудовому договору. В связи с возникновением пандемии COVID-19 в 2020 г. значительное число работников попало в условия работы, которые не урегулированы как законодательно, так и в договорном порядке. В этой связи в настоящей публикации высказывает-

ся мысль о преимущественно судебной оценке наличия и степени тяжести дисциплинарного проступка работника в конкретных юридических условиях, а также предлагается внести некоторые изменения в нормы трудового законодательства, в частности, в статусные обязанности работника, нормы о трудовом договоре и дисциплине труда.

Ключевые слова: дисциплина труда; пандемия 2020 г.; трудовой договор.

Drachuk Maria Alexandrovna,

PhD in law, associate Professor, head of the Department of labor and social law F.M. Dostoevsky state University

PROBLEMS OF ENSURING LABOR DISCIPLINE IN RUSSIA DURING THE 2020 PANDEMIC

Abstract: *labor discipline is the Central institution of the branch of labor law, based on the correlation of Federal legislation, local acts and acts of social partnership with the obligations of an employee under an employment contract. Due to the emergence of the COVID-19 pandemic in 2020, a significant number of employees were placed in working conditions that are not regulated by law or by contract. In this regard, this publication suggests a predominantly judicial assessment of the presence and severity of disciplinary misconduct of an employee in specific legal conditions, and also suggests making some changes to the norms of labor legislation, in particular, in the status obligations of the employee, the rules on the employment contract and labor discipline.*

Keywords: *labor discipline; pandemic of 2020; labor contract.*

Пусть не все, но очень многое действительно решают кадры. При этом собственно потребности в нормах, регулирующих отношения в области дисциплины труда, вовсе не было бы, если бы работники добросовестно выполняли свои трудовые обязанности и не злоупотребляли своими субъективными правами, в том числе в силу пробельности норм законодательства.

Как мы все смогли убедиться, отечественное трудовое законодательство не рассчитано на его применение в чрезвычайных ситуациях, подобных пандемии COVID-19 в 2020 г. При этом вопрос обеспечения трудовой дисциплины в такого рода периоды становится более острым, чем обычно, поскольку от результатов как работы, так и самоизоляции граждан напрямую может зависеть успешность решения государством задач по восстановлению обычной жизнедеятельности. Однако в период пандемии 2020 г. далеко не все российские работники продемонстрировали свою солидарность работодателю и сопричастность к его проблемам. Результат сказанного – необходимость совершенствования нормативной базы.

Так, практически во всех крупных населенных пунктах Российской Федерации с подтвержден-

ными случаями распространения COVID-19 весной 2020 г. было введено состояние повышенной готовности с обязанием граждан самоизолироваться на дому на различных условиях и с различной степенью ограничений. В эти условия попали и работники, чье присутствие на рабочем месте не было признано работодателем жизненно необходимым для обеспечения работы в объеме, определенном органами исполнительной власти в зависимости от вида экономической деятельности работодателя. И если для одной группы работников, временно не имеющих возможности участвовать в деятельности работодателя, возник простой не по вине сторон трудового договора, то для тех, кто мог быть задействован на условиях удаленной занятости, в силу разных нормативных документов сформировался ранее практически не использовавшийся тип организации труда – «временная надомная работа» или «временная смешанная занятость с частичным выполнением работы вне рабочих мест», которую отдельные работодатели сочли возможным поименовать как «дистант».

Формально в соответствии с ч. 1 ст. 310 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. То есть формально для надомной работы требуется такой тип действий работника, при котором обязательно задействованы инструменты и механизмы, а работа выполняется из материалов. Однако может ли гибкость ума позволить считать материалами работодателя для надомного труда документы, а механизмами – компьютер, телефон и иные средства связи? Представляется, что вполне.

Однако при этом ТК РФ не позволяет считать работника надомником в части его обязанностей: он либо надомник, либо нет. Аналогичная ситуация сложилась и с дистанционным работником – человек не может одновременно работать и дистанционно, и явочно. Поэтому многие специалисты-кадровики предложили табелировать сотрудников, которые эпизодически выходили на работу, не часами, а полными сменами, хотя вполне распространенными были работа 2-3 часа явочным порядком и далее в тот же день – работа надомно. Таким образом получалось, что работник, давая на это свое согласие (чаще по факту, не письменно), по сменам менялся с обычного на дистанционного и обратно.

В соответствии с ч. 1 и 2 ст. 312.1 ТК РФ дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. В свою очередь, дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стацио-

нарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Итого, как говорится, «в сухом остатке»: для домашней работы нужны материалы и инструменты, для дистанта – использование для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования. И, вот, к примеру, специалист по персоналу стоматологической поликлиники, переведенной на оказание только лишь неотложной помощи, оказался на дому с режимом, который он должен определить лично для себя и заодно – для всех остальных, кто не задействован в основном технологическом процессе. Задача с тремя неизвестными...

Представляется, что в этом смысле очень верными были предложения Минтруда РФ о внесении в ТК РФ понятий и правил организации удаленной и комбинированной занятости как более универсальных конструкций. И именно таким стал результат применения действующих норм трудового законодательства – необходимость его изменения в результате несоответствия реальным потребностям общества, которые проявились в период пандемии 2020 г.

Однако предмет настоящей статьи несколько иной, и в свете сказанного выше необходимо заключить, что проблемы правового регулирования специального вида занятости в период повышенной готовности к действиям по предотвращению распространения коронавирусной инфекции стали напрямую виновниками проблем обеспечения необходимого качества трудовой дисциплины.

Напомню, что по ч. 1 ст. 189 ТК РФ дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ниже уровня закона обычно именуемой в науке трудового права трудовой дисциплиной). Для начала следует заметить, что большой массив актов оперативного реагирования на ситуацию распространения COVID-19 весной 2020 г. принадлежал органам исполнительной власти Федерации и ее субъектов как уполномоченных на предотвращение чрезвычайных ситуаций и борьбу с ними. Формально для работников нормы такого уровня регулирования содержание их трудовых обязанностей не изменили.

Далее из-за стремительного развития во времени ситуации распространения COVID-19 весной 2020 г. многие работодатели не смогли организо-

вать оформление с работниками документов, необходимых для детализации условий удаленной или комбинированной работы. Такая же ситуация сложилась и в отношении ознакомления работников с теми локальными нормативными актами, которые формализовали новый способ организации работы, и с документами оперативно-распорядительного характера, направленными на конкретизацию труда работников в новых условиях.

Предположу, что уведомление по телефону или отправка копии приказа или иного документа в разного рода программах, задействующих ресурсы сети «Интернет», не создает для работника никаких трудовых обязанностей в рамках заключенных трудовых договоров на стандартных условиях. Более того, выскажу сомнения и в том, что трудовой договор будет в рамках действующего ТК РФ признан соответствующим закону, если он содержит указание на возможность взаимодействия сторон не в простой письменной форме по вопросам исполнения условий трудового договора или его изменения либо прекращения. Хотя часть четвертая ст. 57 ТК РФ указывает на право сторон трудового договора уточнить применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, вопрос степени такого уточнения – оценочное понятие, что и будет соответствующим образом истолковано в суде.

В практической деятельности автора имелся трудовой спор производства Центрального районного суда г. Омска о прекращении трудового договора с работницей, которая работала по срочному трудовому договору и подлежала увольнению в связи с выходом на работу лица, на чье место она была временно принята – в этом споре суд признал надлежащим уведомление работницы о вакансиях посредством смс-сообщения на ее личный номер телефона, направленного с личного номера начальника отдела кадров во вне рабочее время [1]. Это случай довольно редкий.

Еще одно подобное дело – это трудовой спор о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, где, по мнению второй инстанции, «суд правомерно принял в качестве доказательств уведомления истцом работодателя о факте наступления нетрудоспособности данные о направлении им смс-сообщения работодателю».

По сути, выводы судом в обоих случаях основаны на оценке факта наличия или отсутствия злоупотребления правом в условиях высокой степени проблемности закона. Однако и в случае с пандемией 2020 г. вполне можно было бы рассуждать таким же образом. Например, принять норму, в соответствии с которой работнику могут быть даны указания посредством разного рода коммуникаторов, которые

обязательны для него в течение рабочего времени, и работник в это время должен быть на связи – и направить данный локальный акт работнику для ознакомления также посредством такого коммуникатора.

Результатом такого управленческого решения работодателя может стать как исполнение принятой нормы, так и ее игнорирование, вследствие чего возникнет (или не возникнет) основание для привлечения работника дисциплинарной ответственности. Например, секретарь кафедры берет трубку два дня в неделю или сообщает, что не может перезванивать, так как ему это не позволяют финансы, а звонок периодически не принимает в связи с выполнением срочного задания, требующего высокой степени концентрации (например, планирование нагрузки в программе). Можно ли такого работника наказать в дисциплинарном порядке?

Представляется, что такая проблема единственно возможного решения не имеет и уходит в область оценочной деятельности суда. Однако, как известно, суд имеет тенденцию учитывать множество социальных факторов, в том числе обстоятельства жизни работника, его семейное положение, хотя ч. 5 ст. 192 ТК РФ разрешает при наложении дисциплинарного взыскания учитывать только тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. В эту самую «тяжесть», как представляется, войдет оценка того, что у работника двое детей школьного возраста на дистанционном обучении, один на всех компьютер, подъезд на полном карантине и мама в больнице в реанимации.

Таким образом, возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности в условиях пандемии, чрезвычайного или военного положения, прочих ситуаций форс-мажорного характера хоть и установлена, но сложно реализуема. И презумпция дисциплинарной невиновности работника дополнительно создает для работодателя повод задуматься над необходимостью наказания сотрудника. Особенно в той фазе пандемии, когда закрывали отделения почты (в Омской области это имело место около двух недель) и суды, ведь уволенный по дисциплинарному основанию сотрудник мог быть восстановлен на работе через очень продолжительное время, при том, что за это время в его пользу в итоге мог быть присужден средний заработок в виде компенсации за незаконное лишение работника возможности трудиться.

Автор полагает, что наряду с детализацией порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и совершенствованием правовых возможностей трудового договора нелишним было бы вернуться к обсуждению статусных обязанностей работника (ст. 21 ТК РФ). Будучи закрепленными в законе, такие обязанности формируют систему дисциплинарных отношений и определяют содержание трудового договора, а пока мы видим только обязанность соблюдать трудовую

дисциплину, где встречный соблюдению как форме правореализации элемент юридического метода – запрет. Нам же необходимы собственно обязательства работника выполнять работу в условиях, отклоняющихся от обычных положений трудового договора, с соблюдением баланса его прав и прав других участников трудовых отношений. В частности, необходимо определить допустимый облегченный цифровой формат документооборота на случай форс-мажорной ситуации, в обязательные сведения о работнике в ст. 57 ТК РФ добавить данные о его контактной электронной почте, в иных коммуникаторах, об используемых номерах телефонов и возможности обеспечить с работодателем связь посредством сети «Интернет», позволить работодателю в особых условиях конкретизировать обязанности работника в электронной форме с установлением сроков (например, 2 рабочих дня), истечение которых будет означать изменение ранее существовавшего правового положения. Возможно, что для таких ситуаций будет приемлемой и электронная форма приказов о наложении на работника дисциплинарных взысканий.

Список литературы:

1. Решение Центрального районного суда г. Омска от 13.06.2017 по делу № 2-1909/2017 по иску Казанцевой Ю.Э. к Департаменту общественных отношений и социальной политики Администрации города Омска о признании незаконным приказа об увольнении, заключении срочного трудового договора, взыскании компенсации среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

2. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2017 по делу № 33-33653/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

УДК 343.3

Еремин Виталий Валентинович,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
трудового права ФГБОУ ВО «Саратовская
государственная юридическая академия»
eremin.trud@yandex.ru

ЗНАЧЕНИЕ УКАЗОВ ПРЕЗИДЕНТА РФ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

Аннотация: в критической ситуации, когда появляются новые социальные риски, очень важно понять, как государство выполняет свои социальные обязательства перед населением, насколько

жизнеспособны правовые механизмы поддержания стабильности социальных отношений в обществе. С учетом данных обстоятельств в представленной статье анализируются Указы Президента РФ в сфере социального обеспечения, принятые в период распространения коронавирусной инфекции. Целью данных актов является обеспечение семей с детьми временными социальными выплатами. Автор обращает внимание на оперативность принятия решений Президентом РФ в условиях, оказывающих влияние материальное положение семей с детьми и других категорий лиц в связи с предпринимаемыми властными структурами мерами по снижению рисков дальнейшего распространения коронавирусной инфекции и ограничения определенных свобод граждан. Проведенный анализ ситуации позволил сделать вывод о реализации с помощью Указов Президента РФ правового механизма оперативного реагирования на условия исключительной ситуации, приводящей к снижению материального обеспечения и ухудшению социального благополучия определенных слоев населения.

Ключевые слова: функции права социального обеспечения; принципы права социального обеспечения; источники права социального обеспечения; Указ Президента РФ; социальные риски; социальные выплаты на детей.

Eremin Vitaly Valentinovich,

associate Professor of the Department of labor law
Federal state budgetary educational institution
of higher education "Saratov state law Academy"
eremin.trud@yandex.ru

THE SIGNIFICANCE OF PRESIDENTIAL DECREES IN REGULATING LEGAL RELATIONS IN THE FIELD OF SOCIAL SECURITY IN THE CONTEXT OF THE SPREAD OF CORONAVIRUS INFECTION

Abstract: in a critical situation, when new social risks appear, it is very important to understand how the state fulfills its social obligations to the population, and how viable legal mechanisms are for maintaining the stability of social relations in society. Taking into account these circumstances, the article analyzes the Decrees of the President of the Russian Federation in the field of social security, adopted during the spread of coronavirus infection. The purpose of these acts is to provide families with children with temporary social benefits. The author draws attention to the efficiency of decision – making by the President of the Russian Federation in conditions that affect the financial situation of families with children and other categories of persons in connection with the measures taken by the authorities to reduce the risks of further spread of coronavirus infection and restrict certain freedoms of citizens. The analysis of the situation made it possible to draw a conclusion about the implementation of a legal mechanism for rapid response

to the conditions of an exceptional situation, which leads to a decrease in material security and a deterioration in the social well-being of certain segments of the population.

Keywords: functions of social security law; principles of social security law; sources of social security law; Decree of the President of the Russian Federation; social risks; social payments for children

Ситуация с коронавирусом в России повлияла на стабильность социальных правоотношений, что потребовало оперативного вмешательства всех органов власти, обладающих законотворческой инициативой. В первую очередь это относится к нормотворческой деятельности Президента РФ, который своими указами положительно повлиял на социально-политическую обстановку в стране.

В период распространения коронавирусной инфекции Указами Президента РФ установлено несколько новых видов государственной поддержки, льгот и пособий для разных категорий граждан. Казалось бы в этом нет ничего необычного, но стоит обратить внимание на стремительность принятия данных источников права и предоставления тех видов социального обеспечения, которые не предусмотрены действующим законодательством. Это не случайно. Отмечая важную роль актов Президента РФ в иерархии нормативно-правовых актов Российской Федерации, В.Н.Барабанщиков и О.Д.Сафонова указывают на существенное преимущество указов Президента РФ, которые по сравнению с законами относительно быстро принимаются и вступают в силу [1].

Чтобы понять насколько быстро последовала реакция Президента РФ на сложившуюся социально угрожающую обстановку, необходимо проследить хронологию событий распространения коронавирусной инфекции. 30 января Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила чрезвычайной ситуацией вспышку коронавируса 2019-№CoV в области общественного здравоохранения, имеющей международное значение; 2 марта Роспотребнадзор подтвердил обнаружение коронавируса у вернувшегося из Италии россиянина; 5 марта в Москве введен режим повышенной готовности в целях активизации работы по предотвращению распространения коронавирусной инфекции COVID-19 [2].

С учетом сложившейся обстановки Указами Президента РФ [3] в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы: с 30 марта по 3 апреля 2020 г.; с 4 по 30 апреля 2020 г.; с 6 по 8 мая 2020 г. Перед органами власти была поставлена задача избежать неблагоприятных последствий в различных сферах жизни общества, в том числе путем использования механизма

правового регулирования социальных и трудовых правоотношений. Президент РФ и Правительство РФ осознавали, что в подобной ситуации часть населения, имеющая детей, окажется в затрудненной жизненной ситуации, а, следовательно, необходимо принять срочные меры социально-обеспечительного характера. Таким образом были введены:

- с 1 января 2020 г. – ежемесячная денежная выплата на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно [4], то есть применена обратная сила нормы права;

- в апреле – июне – ежемесячные выплаты в размере 5000 рублей лицам, проживающим на территории РФ и имеющим (имевшим) право на меры государственной поддержки, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» [5];

- с 6 мая – единовременные страховые выплаты отдельным категориям медицинских работников [6];

- с 1 июня – единовременная выплата в размере 10 000 рублей гражданам РФ, проживающим на территории РФ, на каждого ребенка в возрасте от 3 до 16 лет, имеющего гражданство РФ [7]. Эта выплата введена путем внесения изменений в ранее принятый Указ.

Принятые акты Президента РФ учитывают настоящие потребности семьи по материальной обеспеченности, а установленные выплаты реально предоставляются гражданам без задержек и в упрощенном порядке. В связи с чем можно утверждать, что Указы Президента РФ в возникшей чрезвычайной ситуации отвечают требованию адекватности содержания обстановке в социуме, в которой они издаются и действуют [8], требованию сочетания компактности изложения норм права и всесторонности регулирования ими общественных отношений, при условии полного, точного и ясного изложения [9]. Именно в этом проявляется роль государства по защите населения путем материальной компенсации последствий социальных рисков, гарантируются права на защиту от социального отторжения путем реализации политики социальной адаптации, «интеграции в активную жизнь» этих членов общества [10]. Сложившаяся обстановка и принятые меры еще раз подтверждают, что современное право социального обеспечения вполне жизнеспособно, и в полной мере реализуются принципы социальной справедливости, нуждаемости, обеспечения политической и экономической стабильности и др.

Аналогичные экстренные меры по материальной поддержке мало обеспеченных слоев населения с помощью Указов Президента РФ были приняты в начале 90-х годов в отношении семей с детьми, пенсионеров, инвалидов, безработных и населения в целом [11]. Большинство из данных указов утратили свою юридическую силу после

выполнения определенных социальных задач. Однако имеет пример отдельных Указов, носящих восполняющую роль [12], то есть устанавливающих права на социальное обеспечение до принятия соответствующих Федеральных законов, и сохраняющих свою юридическую силу, – это Указ Президента РФ от 05.05.1992 № 431 (в ред. от 25.02.2003) «О мерах по социальной поддержке многодетных семей» [13].

Указы Президента РФ, принятые в период коронавирусной инфекции, носят характер самостоятельных нормативных актов, их действие рассчитано на определенный период существования социального риска (коронавирусной инфекции), носящего временный характер. В них был применен эффективный правовой механизм регулирования социальных правоотношений в конкретной чрезвычайной ситуации возникновения угрозы стабильности социально-политической системы общества. Это подтверждает вывод Е.С. Бакалдиной о том, что современная социальная политика становится приоритетным направлением деятельности государства, при которой особую актуальность приобретает политика регулирования доходов населения, что позволит осуществить переход от модели субсидиарного государства к модели социального, продекларированного в Конституции [14].

Можно полагать, что с принятием подобных указов Президента РФ был заложен правовой механизм оперативного реагирования на условия исключительной ситуации, приводящей к снижению материального обеспечения и ухудшению социального благополучия определенных слоев населения. Учитывая, что представленная статья затрагивает только анализ Указов Президента РФ, принятых в период коронавирусной инфекции, надо также отметить влияние Президента РФ на принятие других нормативных актов (Федеральных законов, Постановлений Правительства и др.), обеспечивающих комплексный характер установления социальной защиты населения.

Список литературы:

1. См.: *Барабанщиков В.Н., Сафонова О.Д.* Социальная направленность указов Президента Российской Федерации 2008–2010 гг. // Журнал правовых и экономических исследований. 2011. № 1. С. 46. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_16398700_50956704.pdf

2. См.: *Комарова А.* Коронавирус. Хроника распространения // Интернет-портал «Российской газеты». URL: <https://rg.ru/2020/03/03/koro№avirus-hro№ika-rasprostra№e№iia.html> (дата обращения: 02.06.20).

3. Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»; Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах 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 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СПС «КонсультантПлюс».

4. Указ Президента РФ от 20.03.2020 № 199 «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» // СПС «КонсультантПлюс».

5. Указ Президента РФ от 07.04.2020 № 249 (в ред. от 11.05.2020) «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» // СПС «КонсультантПлюс».

6. Указ Президента РФ от 06.05.2020 № 313 «О предоставлении дополнительных страховых гарантий отдельным категориям медицинских работников» // СПС «КонсультантПлюс».

7. Указ Президента РФ от 11.05.2020 № 317 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» // СПС «КонсультантПлюс».

8. Цит. по: Жемчужникова А.В., Искусин Т.С. Требования юридической техники к указам Президента Российской Федерации // Международный академический вестник. 2014. № 2. С. 58. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_22654236_28908517.pdf

9. См.: Жемчужникова А.В., Искусин Т.С. Требования юридической техники к указам Президента Российской Федерации // Международный академический вестник. 2014. № 2. С. 58. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_22654236_28908517.pdf

10. См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Социальное назначение и функции права социального обеспечения: опыт комплексного анализа // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. 2010. № 1 (11). С. 29. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_13083862_30516641.pdf

11. Указ Президента РФ от 26.12.1991 № 328 «О дополнительных мерах по социальной поддержке населения в 1992 году» // СПС «КонсультантПлюс».

12. См.: Хидзев А.Т. О восполняющих указах Президента РФ // Международный журнал конституционного и государственного права. 2016. № 2. С. 88. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_26935397_68622720.pdf

13. СПС «КонсультантПлюс».

14. См.: Бакалдина Е.С. Перспективы государственной социальной политики в указах Президента Российской Федерации // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2013. № 4 (54). С. 145. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_20363538_67750680.pdf

УДК 331.108.22

Ерохина Татьяна Вячеславовна,
доцент кафедры трудового права ФГБОУ ВО
«Саратовская государственная юридическая
академия», кандидат юридических наук, доцент
ErohinaTV@rambler.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЕФИЦИТА МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ БОРЬБЫ С COVID-19

Аннотация: кадры системы здравоохранения занимают особое место среди многочисленных профессионалов и высококлассных специалистов, образующих интеллектуальный потенциал нашего государства. В современных условиях борьбы с COVID-19 система здравоохранения столкнулась с проблемой нехватки медицинских работников, что негативно сказывается на качестве медицинской помощи. В статье рассмотрены актуальные вопросы дефицита медицинских кадров в условиях борьбы с COVID-19, проведен анализ состояния кадрового обеспечения системы здравоохранения. Проведение анализа осуществлено с использованием официальных статистических данных Федеральной службы государственной статистики и Министерства здравоохранения РФ.

В ходе детального исследования численного состава кадров отечественной системы здравоохранения, констатируется факт наличия дефицита медицинских работников, обозначены его причины. К их числу относится низкий размер заработной платы, тяжелые условия труда, сопряженные с риском заражения коронавирусной инфекцией, нехватка средств индивидуальной защиты при работе с пациентами, у которых подтверждено наличие новой коронавирусной инфекции, и пациентами с подозрением на эту инфекцию и другие. В качестве путей решения выявленных проблем рассматриваются такие меры как увеличение размера заработной платы на постоянной основе, совершенствование механизма подготовки медицинских кадров, в том числе посредством большего распространения системы целевой подготовки специалистов.

Ключевые слова: здравоохранение, дефицит кадров, кадровая политика, коронавирус, медицинские работники, стимулирующие выплаты, COVID-19.

Erokhina Tatyana V.,
Assistant Professor of the Labor Law Department
at the Saratov State Academy of Law, PhD in Law,
Associate Professor

CURRENT ISSUES OF DEFICIENCY OF MEDICAL STAFF IN THE CONDITIONS OF FIGHT WITH COVID-19

Abstract: *the Personnel of the healthcare system occupy a special place among the numerous professionals and high-class specialists who form the intellectual potential of our state. In the current context of the fight against COVID-19, the health care system is faced with the problem of a shortage of medical workers, which negatively affects the quality of medical care. The article deals with current issues of shortage of medical personnel in the fight against COVID-19, the analysis of the state of staffing of the health care system. The analysis was carried out using official statistics from the Federal state statistics service and the Ministry of health of the Russian Federation. In the course of a detailed study of the number of personnel in the national health system, the fact of a shortage of medical workers is stated, and its causes are identified. These include insufficient wages, difficult working conditions that involve the risk of Contracting a coronavirus infection, lack of personal protective equipment when working with patients who have confirmed the presence of a new coronavirus infection, and patients with suspected infection, and others. As ways to solve the identified problems, such measures as increasing the salary on a permanent basis, improving the mechanism for training medical personnel, including through greater dissemination of the system of targeted training of specialists are considered.*

Keywords: *healthcare, personnel deficit, personnel policy, coronavirus, medical workers, incentive payments, COVID-19.*

Среди многочисленных профессионалов и высококлассных специалистов, образующих интеллектуальный потенциал нашего государства, особое место занимают кадры системы здравоохранения.

Бесспорно, качественные медицинские кадры являются главными ресурсами здравоохранения, от подготовки и профессионального уровня которых в значительной степени зависят состояние и перспективное развитие отечественной системы здравоохранения. Следовательно, здравоохранение можно считать жизнеобеспечительной отраслью, а качество и уровень жизни нации напрямую зависят от эффективности работы системы. Поэтому подготовка ее работников, в отличие от кадров иных отраслей социальной сферы, характеризуется повышенной сложностью и продолжительностью, необходимостью постоянного профессионального развития и усиленным государственным контролем за ее проведением.

В настоящее время вопросам кадрового обеспечения системы здравоохранения государство в целом, и Президент РФ лично, беспрестанно уделяют особое внимание. При этом важным приоритетом является повышение квалификации медицинских работников. На сегодняшний день Минздравом РФ, совместно с Национальной медицинской палатой, были разработаны и утверждены профессиональные стандарты по базовым медицинским дисциплинам, полностью актуализированы образовательные стандарты и образовательные программы.

В 2016 году сформирован Национальный регистр врачей, а также создан Единый портал непрерывного повышения квалификации врачей, которые отражают результаты профессионального развития каждого врача. Начиная с 2016 г. поэтапно вводится принципиально новый механизм допуска к профессиональной медицинской деятельности через проведение аккредитаций профессиональным сообществом по международному стандарту [1]. Достигнуты значительные успехи в кадровой политике: трудоустраиваются сейчас 90 % выпускников, прошедших обучение по целевому направлению, за последние годы, включая 2018-й, отмечается увеличение (почти вдвое – с 29 % до 54 %) квоты целевого приема в медицинские вузы России [2].

Вместе с тем проблема обеспечения кадрами системы здравоохранения сохраняется и продолжает привлекать внимание медицинского и научного сообщества, волновать общественность и органы власти. Более того, названная проблема свойственна не только отечественной системе здравоохранения, она имеет более масштабный, глобальный характер. Так, по данным ВОЗ, к 2035 г. в мире будет не хватать 12,9 миллиона работников здравоохранения; на сегодняшний день нехватка исчисляется в 7,2 миллиона человек. Столь неутешительные выводы были озвучены на Третьем глобальном форуме по кадровым ресурсам здравоохранения наряду с рекомендациями действий по восполнению нехватки работников в эпоху обеспечения всеобщего охвата медико-санитарными услугами [3].

Дефицит медицинского персонала остается самой насущной проблемой современности. Причин столь плачевного положения с медицинскими кадрами много. К ним можно отнести:

- вынужденный переезд специалистов в более обеспеченные субъекты РФ ввиду установления оплаты труда медиков в зависимости от региона проживания и стремления к достойному уровню зарплаты;

- общее недовольство из-за практически полного уравнивания зарплат среднего и младшего медицинского персонала при значительно различной нагрузке;

- отток специалистов из государственной и муниципальной систем здравоохранения в частные медицинские организации по причине недовольности размером заработной платы и условиями труда;

- высокая доля сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста;

- низкий уровень кадровой восполняемости системы здравоохранения;

- преобладание узких специалистов на фоне нехватки врачей общей практики;

- существенное падение престижа профессии и другие.

Более того, за последнее десятилетие произошло сокращение около 700 тысяч человек – до 1,3 миллиона сотрудников здравоохранения [4]. По дан-

ным Росстата, за 20 лет, с 2000 г. по январь-март 2020 г., количество младших медработников сократилось до 265000 (в 2,6 раза), среднего медперсонала – до 1,313 млн человек (на 6 %), врачей – до 569 тыс. человек (на 6 %) [5]. Изменение численности работников здравоохранения за последние 20 лет можно представить следующим образом (рис. 1).

Особую остроту проблема дефицита медицинских работников приобрела в период распространения новой коронавирусной инфекции.

Как было сказано ранее, реформы прошедших лет, в частности, оптимизация системы здравоохранения, направленная, прежде всего, на повышение зарплат, привели к сокращению медицинского персонала. В современных условиях пандемии наиболее остро ощущается нехватка врачей-инфекционистов и эпидемиологов. Так, численность врачей-инфекционистов сократилась – на 10 % по сравнению с 2011 годом, или до 6884 специалистов [6] (рис. 2). Потери среди врачей-эпидемиологов за пять лет (2013–2018 гг.) составили 35 % [7] (рис. 3). Также произошло существенное сокращение среднего и младшего медицинского персонала.

Более того, с начала пандемии наблюдается массовое увольнение многих российских медиков из коронавирусных стационаров. Очевидно, что в условиях вспышки COVID-19 основная нагрузка пришлась на кадры всей системы здравоохранения. В настоящее время медики вынуждены работать в очень сложных условиях. Подолгу пребывая в разлуке с семьей, при изнуряющем как физически, так и морально режиме работы, подвергая смертельной опасности свою жизнь, они всецело отдают себя избранной профессии, исполняют свой человеческий и профессиональный долг ради победы над эпидемией.

Неудивительно, что в подобных условиях возникают определенные проблемы, связанные с физическими и психологическими перегрузками, плохой защищенностью от эпидемии, задержкой выплат или выплатами не в полном объеме. Более того, существует дефицит индивидуальных средств защиты (масок, перчаток, шапочек), который сегодня остается одной из главных проблем, наравне с дефицитом специальных костюмов для лечения зараженных COVID-19, что в разы повышает риск заражения. Все это приводит к нехватке медперсонала, в котором сегодня так нуждается наша система здравоохранения.

Другая проблема дефицита квалифицированных кадров в условиях пандемии связана с дефицитом специалистов, умеющих работать на специальном оборудовании, которое необходимо для спасения жизни пациентов с тяжелым течением болезни.

Недопущение дефицита кадров здравоохранения в условиях пандемии является первостепенной задачей. Ведь необеспечение системы достаточным количеством медицинских специалистов негативно сказывается на оказании медицинской помощи, а, следовательно, на здоровье наших граждан.

Сознавая, что здравоохранение нуждается в специалистах, обладающих необходимой квалификацией и способных работать на специальном медицинском оборудовании, Президент РФ поручил регионам оказать содействие в организации на местах дополнительного обучения врачей. Он отметил, что наши медики в подавляющем большинстве случаев проявляют удивительную самоотдачу, профессионализм и дисциплину. Для снижения нагрузки на профильных специалистов – пульмонологов, реаниматологов, терапевтов,

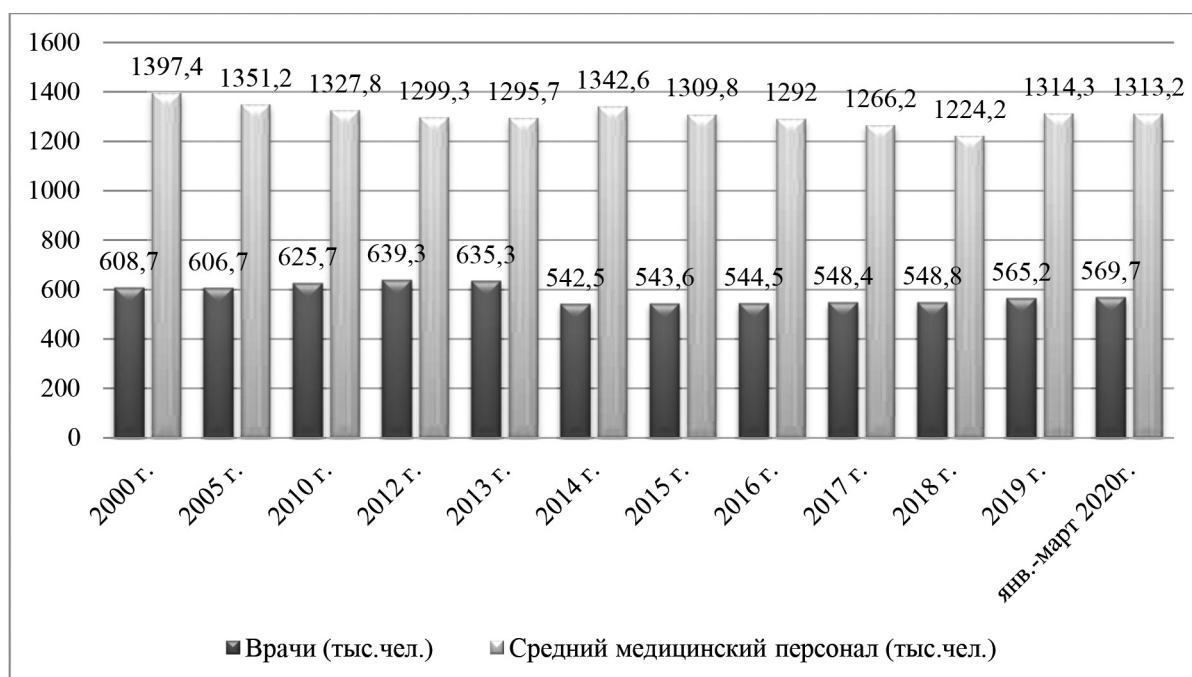


Рис. 1. Изменение численности медицинских работников

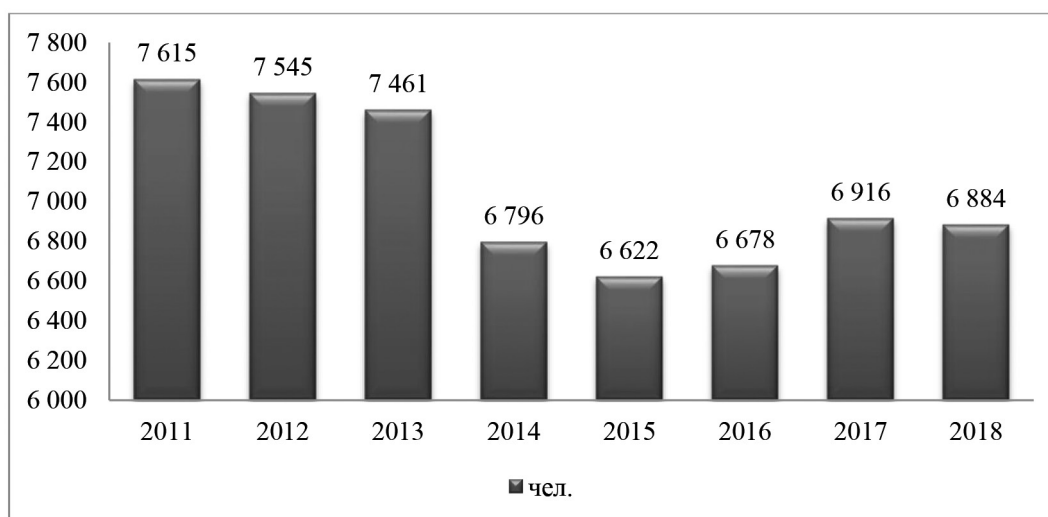


Рис. 2. Изменение численности врачей-инфекционистов

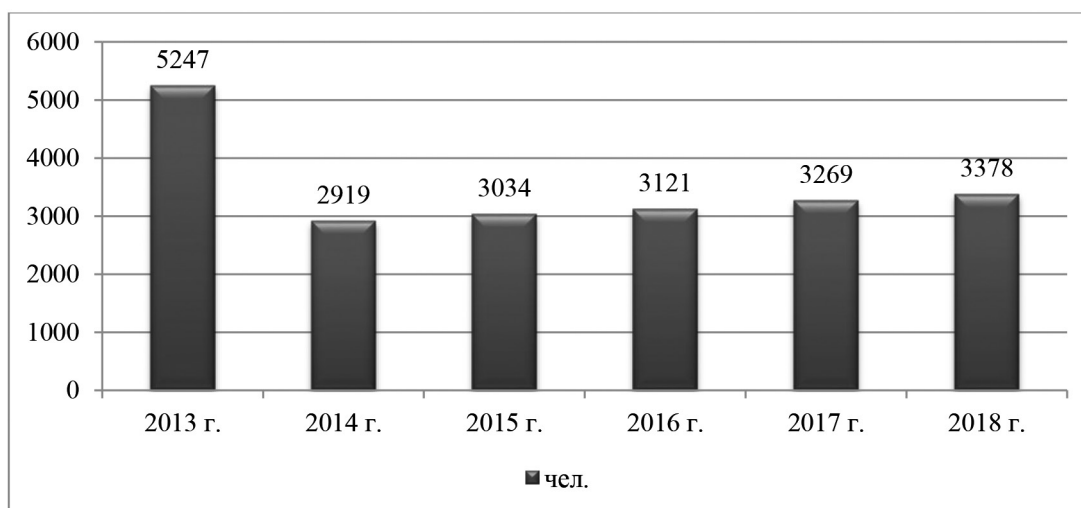


Рис. 3. Изменение численности врачей-эпидемиологов

сотрудников бригад скорой помощи, Президент предложил подключить к работе врачей других специальностей, а при необходимости, также ординаторов, профессоров, преподавателей медицинских учебных заведений. Также он подчеркнул важность обеспечения необходимого состава среднего медицинского персонала, в том числе с привлечением практикантов и студентов медицинских учебных заведений.

Безусловно, самоотверженность медиков и их безграничная преданность любимому делу заслуживают глубочайшего уважения, а потому не могут оставаться без должного внимания со стороны государства. В этой связи были предприняты отдельные меры по финансовой поддержке медиков, осуществляющих работу с зараженными коронавирусом или людьми из группы риска. Так, Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2020 № 484 вышеуказанным работникам установлены выплаты, которые будут производиться в апреле –

июне за фактически отработанное время в размере, не превышающем предельные значения: 80 тыс. руб. в месяц – для врачей стационаров; 50 тыс. руб. в месяц – для среднего медперсонала стационаров и врачей скорой помощи; 25 тыс. руб. в месяц – для среднего и младшего медперсонала скорой помощи, водителей скорой помощи, а также младшего медперсонала стационаров [8].

Помимо материального вознаграждения, для указанных групп медработников на время эпидемии Президент установил дополнительные страховые гарантии в виде единовременной страховой выплаты [9].

Необходимые условия для борьбы врачей с коронавирусной инфекцией стараются обеспечить и в субъектах РФ: предоставляют льготный проезд на общественном транспорте и бесплатную стоянку, выделяют субсидии на оплату жилья, вводят стимулирующие надбавки, предоставляют временное жилье [10].

Так, в Саратовской области с марта 2020 г. установлены выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку врачам и работникам, имеющим высшее образование и предоставляющим медицинские услуги, – 10000 руб.; среднему медицинскому персоналу – 5000 руб.; младшему медицинскому персоналу – 3000 руб.; административно-управленческому персоналу – 4000 руб.; прочему персоналу – 3000 руб [11].

В Нижегородской области на такие доплаты планируется направить около 150 млн рублей. Их получают, например, лифтеры, уборщицы, технические работники медучреждений, где оказывается помощь заразившимся коронавирусной инфекцией. В Пензенской области, где на региональные выплаты выделяют 27,6 млн рублей, материальную поддержку окажут судмедэкспертам, патологоанатомам, работникам лабораторий и медицинским дезинфекторам. В Амурской области на региональные доплаты выделяют 71 млн рублей. Их получают те врачи и медперсонал, который работает с пациентами с подозрением на ОРВИ и внебольничную пневмонию, а также с теми, кто приезжает в регион из эпидемически неблагополучных территорий. Кроме того, средства получают сотрудники лабораторий, которые проводят исследования анализов на коронавирус, работники обсерваторов и те, кто осуществляют санитарный контроль пограничных пунктов пропуска. Медики, заразившиеся коронавирусом в Ханты-Мансийском автономном округе, могут рассчитывать на выплату в пять прожиточных минимумов, это около 82 тыс. рублей. В Югре увеличат разовые выплаты врачам и фельдшерам, которые будут работать в сельской местности, вдвое, до 2 млн и 1 млн рублей соответственно. По данным властей региона, в 2020 г. на работу в сельской местности планируется привлечь свыше 130 медиков [12].

Представляется, что повсеместное использование указанных мер федерального и регионального уровней будет способствовать сохранению и преумножению квалифицированных специалистов системы здравоохранения.

Стоит отметить, что, несмотря на обострившиеся проблемы, которые накапливались в здравоохранении на протяжении многих лет, большинство российских медиков остались верны своему делу, нашли в себе силы не отступить перед трудностями, и в тяжелый час показали довольно высокий уровень профессионализма. Именно медицинским работникам удастся сдерживать коронавирус на столь обширной территории с многомиллионным населением. Поэтому государству следует направить максимум усилий на обеспечение наших специалистов надлежащими условиями работы и всем объемом полагающихся гарантий, включая стимулирующие выплаты. При этом зарплата медицинских работников должна оставаться на достойном уровне даже по окончании эпидемии ко-

ронавируса, что будет способствовать и повышению уровня привлекательности профессии. Только в этом случае система здравоохранения справится с пандемией не просто без кадровых потерь, но и сможет пополнить свои ряды новыми, молодыми работниками.

Список литературы:

1. Заседание Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам 21 марта 2017 г. // Администрация Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54079> (дата обращения: 15.06.2020).
2. Татьяна Семенова: из первичного звена уходит средний медперсонал // Портал российского врача «Медвестник». URL: <https://medvestnik.ru/content/news/Tatyana-Semenova-iz-pervichnogo-zvena-uhodit-srednii-medpersonal.html> (дата обращения: 15.06.2020).
3. Требуется более 7 миллионов работников здравоохранения // Всемирная организация здравоохранения. URL: <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2013/health-workforce-shortage/ru/> (дата обращения: 12.06.2020).
4. Коронавирус выявил недостатки в здравоохранении России // Сетевое издание «Вести.Ру». URL: <https://www.vesti.ru/doc.html?id=3252518> (дата обращения: 14.06.2020).
5. Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 15.06.2020).
6. Численность врачей всех специальностей (физических лиц) в организациях, оказывающих медицинские услуги населению, на конец отчетного г. // ЕМИСС Государственная статистика. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31547> (дата обращения: 16.06.2020).
7. Статистические материалы Минздрава РФ // Министерство здравоохранения Российской Федерации. URL: <https://www.rosminzdrav.ru/ministry/61/22/stranitsa-979/statisticheskie-i-informatsionnye-materialy/statisticheskie-materialy> (дата обращения: 16.06.2020).
8. Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2020 г. № 484 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 г. иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19» // Официальный интернет-портал

правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата оюращения: 13.04.2020).

9. Указ Президента РФ от 6 мая 2020 № 313 «О предоставлении дополнительных страховых гарантий отдельным категориям медицинских работников» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата оюращения: 06.05.2020).

10. Елена Медведева. Как работают медики в период эпидемии коронавируса в России // Сайт «health2.ru». URL: <https://health2.ru/covid-19/kak-rabotayu-mediki-v-period-ehpidemii-koronavirusa-v-rossii.html> (дата обращения: 18.06.2020).

11. Постановление Правительства Саратовской области от 2 апреля 2020 № 234-П «Об установлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку сотрудникам медицинских организаций, оказывающим медицинскую помощь и обеспечивающим оказание медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией» // Сайт сетевого издания «Новости Саратовской губернии». URL: <https://www.g-64.ru> (дата обращения: 18.06.2020).

12. Регионы России вводят новые меры социальной поддержки в связи с пандемией коронавируса // Стопкоронавирус.рф. URL: <https://xn--80aesfpebagmfb1c0a.xn--p1ai/news/20200521-1958.html> (дата обращения: 19.06.2020).

УДК 349.23/24

Журавлёва Анастасия Сергеевна,
Государственный инспектор труда
(по правовым вопросам) Государственной
инспекции труда в Саратовской области,
Государственная инспекция труда
в Саратовской области,

Исляев Рустам Саидович,
Государственный инспектор труда
(по правовым вопросам) Государственной
инспекции труда в Саратовской области,
Государственная инспекция труда
в Саратовской области

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: распространение новой коронавирусной инфекции и вызванные ею последствия (ограничение социальных контактов, необходимость соблюдения гражданами режима самоизоляции, сокращение объема производимой продукции и (или) оказываемых услуг, приостановление деятельности по ряду отраслей) привели к появлению ранее не из-

вестных трудовому законодательству механизмов работы в период введенного указами президента режима «нерабочих дней» и поставили перед законодательством проблему оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. В статье проанализированы некоторые вопросы трудового законодательства в период пандемии. В частности, вопрос о возможности проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте. Дана юридическая оценка действиям работодателя в случае непроведения специальной оценки условий труда в период действия ограничительных мер. В статье также рассмотрен вопрос, касающийся возможности переноса неиспользованной части отпуска на другой период, в случае, если отпуск работника приходится на период нерабочих дней. Изучен порядок предоставления отпуска работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а именно право работника на компенсацию расходов, связанных с проездом и провозом багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

Ключевые слова: пандемия, специальная оценка условий труда, ежегодный оплачиваемый отпуск, коронавирус, охрана труда, ограничительные меры.

Zhuravleva Anastasia Sergeevna,
State labor inspector (legal Affairs) State labour
Inspectorate in the Saratov region, State labour
Inspectorate in the Saratov region
Islyayev Rustam Saidovich,
State labor inspector (legal Affairs) State labour
Inspectorate in the Saratov region, State labour
Inspectorate in the Saratov region
stasik-anastasikstasya@mail.ru

SEPARATE ISSUES OF APPLICATION OF LEGISLATION IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC

Abstract: the spread of a new coronavirus infection and the consequences caused by it (social interactions limitations, the need for citizens to comply with the self-isolation regime, reduction in the volume of products and (or) services rendered, suspension of activities in a number of industries) led to the emergence of previously unknown labor laws mechanisms during the period introduced by the decrees of the president of the regime of “non-working days” and put before the law the problem of optimal coordination of the interests of the parties to labor relations and the interests of the state. The article analyzes some issues of labor law during a pandemic. In particular, the question of the possibility of a special assessment of working conditions at the workplace. A legal assessment is given of the actions of the employer in case of failure to conduct a special assessment of working conditions during the period of restrictive measures. The article also consider the problem of the possibility of transferring the unused part of the leave to another period, if the leave of the worker falls on the period of non-working days. The

procedure has been studied for granting leave to workers in the Far North and equivalent localities, namely, the right of an employee to compensate for expenses related to travel and baggage within the territory of the Russian Federation to the place of using the vacation and vice versa.

Keywords: *pandemic, special assessment of working conditions, annual paid leave, coronavirus, labor protection, restrictive measures.*

В конце 2019 г. мир столкнулся с новой коронавирусной инфекцией. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) утвердила официальное название данного заболевания – COVID-19 и объявила о том, что его распространение является пандемией. Во всех странах принимаются ограничительные меры, в том числе направленные на предотвращение распространения инфекции. Одним из основных сдерживающих факторов для распространения коронавирусной инфекции является социальная изоляция, в связи с чем в отдельных регионах вводится режим самоизоляции граждан, принимаются меры, направленные на прекращение работы организаций с большой численностью штата, где высок риск заражения воздушно-капельным путем.

Ограничительные мероприятия не обошли стороной и порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте. Так, статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), п. 1 ч. 2. ст. 4 Федерального закона РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ «О специальной оценке условий труда») предусматривают обязанность работодателя обеспечить проведение специальной оценки условий труда [1]. А в силу ч. 4 ст. 8 ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ) предусматривает ответственность за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение в виде предупреждения или штрафа (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) [2].

Однако Указами Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» [3], № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» от 02.04.2020 предусмотрена приостановка деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей [4]. Исключения составляют определенные виды организаций, изложенные в данных Указах. Организации, проводящие специ-

альную оценку условий труда (далее – СОУТ) не имеют право осуществлять свою деятельность в период пандемии. При этом, результаты СОУТ не могут быть предоставлены работодателю, даже если обследование рабочего места проведено до начала ограничительных мер, поскольку дистанционная работа организаций, проводящих СОУТ, запрещена.

Тем не менее, законодатель не освободил работодателя от обязанности проведения СОУТ на период пандемии, а соответственно, и не снял ответственности за выявленные нарушения за её непроведение. В этом случае усматривается пробел в регулировании данного аспекта трудовых правоотношений.

В адрес Государственной инспекции труда в Саратовской области (далее – ГИТ в Саратовской области) неоднократно в период ограничительных мер поступали обращения работодателей с разъяснением позиции надзорного органа по данному вопросу, на что сообщено следующее, что при наличии признаков административного правонарушения за непроведение специальной оценки условий труда на рабочем месте, совершённого в период пандемии, работодатель не может быть привлечен к административной ответственности, ввиду отсутствия вины.

Пандемия также внесла коррективы и в порядок предоставления отпусков работникам организаций. В случае нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске в период введения ограничительных мер, отпуск на эти дни не продлевается, но у работника появляется возможность перенести неиспользованную часть отпуска на другой период при согласии руководства организации.

Особое внимание стоит уделить порядку предоставления отпуска работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. В соответствии с ч. 1 ст. 325 ТК РФ лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Если воспользоваться вышеуказанным правом работнику в 2020 г. не удастся по причине введения ограничительных мер, то ему предоставляется возможность реализации данного права в 2021 г. При этом компенсация, выплаченная работодателем в 2020 г. в качестве предварительной компенсации расходов на проезд и провоз багажа, подлежит возврату в трехдневный срок с даты выхода работника из отпуска (окончания периода ограничительных мероприятий, либо карантина, если они распространяются на данного работника). Исключением из этого правила являются случаи:

■ продления транспортной компанией срока исполнения обязательств по перевозке пассажира (работника) либо срок действия проездных и перевозочных документов на 2021, при этом работник в трехдневный срок работник обязан проинформировать работодателя о пролонгации транспортной компанией на 2021 год обязательств по перевозке пассажира на сумму ранее внесенной провозной платы либо пролонгации действия проездных и перевозочных документов на 2021 год;

■ отказа транспортной компании возместить стоимость неиспользованных проездных и перевозочных документов, в связи с этим работнику необходимо будет проинформировать работодателя о том, что транспортная компания не возвращает средства за проездные и перевозочные документы и не продлевает обязательства по перевозке. В этом случае работодатель оказывает работнику юридическую поддержку при взаимодействии с транспортной компанией.

Отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов или их экземпляров на бумажном носителе (при оформлении в электронном виде), если работник воспользовался ими для проезда к месту отпуска и (или) обратно, представляется работником работодателю в трехдневный срок с даты выхода работника из отпуска (с учетом периода осуществляемых по месту проведения отпуска или по месту работы работника ограничительных мероприятий, либо карантина, если они распространяются на данного работника).

Таким образом, мы видим, что период распространения новой коронавирусной инфекции внес свои коррективы в практику применения трудового законодательства. Однако, вследствие динамично меняющегося правового регулирования режима пандемии в целях обеспечения ограничительных мероприятий выявилось множество пробельных вопросов, требующих детальной проработки.

Список литературы:

1. См.: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. от 27.12.2019) // Российская газета. 2013. № 295.

2. См.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (в ред. от 08.06.2020) // Российская газета. 2001. № 256.

3. См.: Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // СЗ РФ. 2020. № 13, ст. 1898.

4. См.: Указ Президента РФ от 02.04.2020 №-239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 1, ст. 2082.

УДК 349.3

Зайнуллина Ряшидя Наилевна,
старший преподаватель кафедры гражданского процессуального права Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»
resiter@mail.ru

Халимова Рушания Азатовна,
юрист, ООО «Компания Знаков»
rushanf@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: в настоящее время дистанционный характер работы набирает все большую популярность, чем и обусловлена актуальность данной темы. Связано это, прежде всего с тем, что существующие информационные технологии позволяют выполнять свои трудовые обязанности, не находясь в офисе работодателя. В статье рассмотрены особенности правового положения работника дистанционного характера работы, а также возможность применения санкций дисциплинарного характера.

Ключевые слова: дистанционный работник, дистанционная работа, пандемия.

Zaynullina Ryashidya N.,
Kazan Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Russian State University of Justice" (Kazan), university lecturer

Khalimova Rushania A.,
lawyer, Company Znakov

PECULIARITIES OF LEGAL STATUTES OF REMOTE EMPLOYEES IN A PANDEMIC

Abstract: nowadays people are moving forward to remote work that has determined relevance of the topic. Because of the fact, that digital technologies allow to enter the labor relations by working at home. There is a question whether dismissal can be used as disciplinary penalty for remote employees` hooky. The author has reviewed the legal status of the remote employees and ability to use disciplinary punishment.

Keywords: labor, employer, employee, remote work, pandemic

Всемирная Организация Здравоохранения официально объявила о пандемии коронавируса, что свидетельствует о повышенных мерах безопасности в целях сохранения здоровья населения мира. Подобное заявление со стороны Всемирной Организации Здравоохранения не могло не отразиться на характере построения трудовых отношений меж-

ду работником и работодателем. В настоящее время организация дистанционного характера работы приобретает наибольшую актуальность. Однако использование доселе не столь распространенного способа построения трудовых правоотношений может повлечь нарушение трудовых прав работников. Необходимость законодательного регулирования обусловлена временем в связи с тем, что дистанционный характер работы получил широкое распространение только в последние годы. Несмотря на это мы можем наблюдать уже в определенной мере сложившуюся судебную практику.

Так, рассмотрим судебный спор между работником-истцом и работодателем-ответчиком в лице Государственного бюджетного учреждения «Институт информатики Академии наук Республики Татарстан». Дополнительным соглашением от 21 мая 2013 г. к трудовому договору стороны пришли к соглашению об изменении характера труда, в соответствии, с условиями которого работник выполняет трудовую функцию дистанционно, трудится по месту проживания. Однако позднее Приказом работодателя от 18 июля 2014 г. № 32 трудовые отношения между сторонами прекращены по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул; основанием послужили акты за 17–18 июля 2014 г. об отсутствии сотрудника на рабочем месте более 8 часов в кабинете № 101 по месту расположения работодателя. В связи с чем работник и обратился в суд за защитой своих нарушенных трудовых прав.

Вахитовский районный суд города Казани при разрешении дела определил, что согласно подпункту «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) законных оснований для увольнения истца не имелось в силу того, что истец работал дистанционно, иными словами, вне стационарного рабочего места, поэтому отсутствие в кабинете нельзя рассматривать в качестве прогула, то есть в данной ситуации отсутствует состав дисциплинарного проступка. Суд также постановил взыскать в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула, денежную компенсацию за задержку выплат причитающихся работнику, компенсацию морального вреда. [1]

Однако ответчик в апелляционной жалобе поднял вопрос об отмене решения суда по мотиву незаконности и необоснованности. Несмотря на это Судебная Коллегия Верховного Суда РФ согласилась с тем, что увольнение истца повлекло грубое нарушение трудовых прав, то есть решение было оставлено без изменения [2].

Анализируя данное решение суда, мы понимаем, что основанием к увольнению истца послужило отсутствие на стационарном рабочем месте. Однако согласно ст. 312.1 ТК РФ под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовой функцией вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или

косвенно находящихся под контролем работодателя. По характеру условий работы дистанционный работник, пребывая вне стационарного места расположения работодателя более 8 часов подряд, не совершает тем самым прогула.

Прежде всего, стоит определить, что будет являться местом работы для дистанционного работника. Безусловно, согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ место работы является одним из обязательных условий трудового договора, но в то же время исключений о месте работы для дистанционных работников трудовое законодательство не устанавливает. Следовательно, в таких договорах также должно быть определено место работы.

Позиция Верховного Суда РФ такова: под местом работы понимается расположенная в определённой местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение, применение такого подхода к определению места работы дистанционных работников представляется не вполне корректным [3]. Так, в ситуациях, когда работа выполняется в месте, отличном от места нахождения работодателя и его структурных подразделений, как в случае с дистанционной работой, в качестве места работы следует указывать фактическое место выполнения трудовой функции. В письмах Роструда [4] и Минфина [5] России также указывают на тот факт, что местом работы дистанционного работника является место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей), иными словами, указание в качестве места работы адреса организации будет неверным.

Согласно ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Следовательно, дистанционные работники имеют право на те же гарантии и компенсации, зависящие от места их работы (повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени и т.д.), что и все прочие работники в установленных законом случаях.

Установление места работы в трудовом договоре налагает обязательства и на работника: формально свою трудовую функцию он может выполнять только в этом месте. Если дистанционный работник намеревается постоянно или временно работать в другом населенном пункте, это предполагает необходимость изменения условий трудового договора, что согласно ст. 72 ТК РФ невозможно без согласия работодателя [6].

Согласно ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Следовательно, если обычно на сотрудников в отсутствие индивидуальных правил в трудовом договоре распространяется режим рабочего вре-

мени, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, то для дистанционных работников отсутствие в их трудовом договоре условия о режиме работы означает наличие права определять такой режим самостоятельно. Если работодатель хочет обязать дистанционного работника соблюдать режим, зафиксированный в Правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре необходимо сослаться на этот локальный нормативный акт как на документ, определяющий условия дистанционной работы в соответствующей части.

Дистанционному работнику может быть установлен любой режим рабочего времени, удовлетворяющий требованиям трудового законодательства, в том числе ненормированный рабочий день, неполное рабочее время, гибкое рабочее время и так далее.

Согласно ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Исключений из этого правила для дистанционных работников закон не предусматривает. Вопрос о том, как при дистанционном характере работы обеспечить учет рабочего времени и, при необходимости, контроль за его использованием, решается работодателем самостоятельно. Например, трудовым договором можно предусмотреть обязанность дистанционного работника использовать на компьютере специальное программное обеспечение для мониторинга пользовательской активности.

Согласно ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права. Из этой нормы с очевидностью следует, что все общие положения об отпусках, действующие у данного работодателя, в полной мере распространяются и на дистанционных работников.

Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе установлены ст. 312.5 ТК РФ, которая содержит специальную норму об основаниях увольнения дистанционных работников по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Несмотря на отсутствие в этой норме оговорки о применении предусмотренных трудовым договором оснований помимо оснований, установленных законом, на дистанционных работников в любом случае распространяются положения ст. 81 ТК РФ, а в трудовом договоре прописываются дополнительные по отношению к закону основания увольнения по инициативе работодателя.

Суды высказывают положение, что ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ следует рассматривать, как право сторон предусмотреть дополнительные, обусловленные

спецификой дистанционной работы основания увольнения по решению работодателя помимо тех общих, которые установлены в ст. 81 ТК РФ [7].

Что касается иных оснований для увольнения по инициативе работодателя, которые могут быть установлены трудовым договором, то в судебной практике имеются примеры признания правомерным увольнения дистанционных работников по таким основаниям, как неоднократное непредставление отчетов [8], систематическое невыполнение плановых показателей [9].

Следует обратить внимание, что ст. 312.5 ТК РФ допускает установление трудовым договором только оснований увольнения по инициативе работодателя. Как бы ни было сформулировано дополнительное основание увольнения, оно в любом случае предполагает инициативу работодателя. Таким образом, на увольнение дистанционных работников по основаниям, предусмотренным трудовым договором, распространяются все запреты и ограничения, установленные трудовым законодательством для случаев увольнения по инициативе работодателя.

Никаких специальных норм о прочих основаниях увольнения дистанционных работников, помимо расторжения трудового договора по инициативе работодателя, ТК РФ не содержит. Регулирование этих вопросов трудовым договором не предполагается. Таким образом, трудовой договор с дистанционным работником, независимо от его содержания, может быть прекращен по общим основаниям, обозначенным в ст. 77 ТК РФ, в том числе по собственному желанию, по соглашению сторон, в связи с истечением срока трудового договора и так далее.

Безусловно, увольнение – это дисциплинарное взыскание, примененное работодателем на основании ст. 192 ТК РФ. Однако в любом случае отсутствие на рабочем месте в компании не может быть рассмотрено как прогул и более того увольнение как дисциплинарное взыскание не применимо.

Судебная Коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отметила также в определении от 16 сентября 2019 г. по делу № 5-КГ19-106 [10], что если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению согласно ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ. Для применения дисциплинарного взыскания работодателем необходимо установить следующие обстоятельства: где находилось рабочее место работника; был ли работник фактически допущен с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя к выполнению определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя (по своему месту жительства); выполнял ли работник определённую его трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, в том числе на момент его увольнения; допустил ли работник (с учётом его доводов о дис-

танционном исполнении по согласованию с работодателем своих трудовых обязанностей) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин; учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого работником проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Аналогичная ситуация была также рассмотрена в Апелляционном определении СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 марта 2018 г. по делу № 33-3223/2018, в котором истец уволен с должности руководителя региона продаж на основании пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд. Тот факт, что сотрудники общества неоднократно звонили, однако на телефонные звонки истец не отвечал и не перезванивал, а также то, что истец не предоставлял еженедельные отчеты в электронном виде обо всех выполненных действиях в ходе выполнения работ, и план работы, также факт отсутствия истца не подтверждают. Так, суд пришел к выводу о том, что отсутствие дистанционного работника вне стационарного места расположения работодателя не образует состава дисциплинарного проступка в виде прогула, а для увольнения работника с дистанционным характером работы за прогул необходимо доказать отсутствие его на рабочем месте, определенном в трудовом договоре как дистанционное [11].

Список литературы:

1. Постановление Вахитовского районного суда города Казани дело № 33-7493/2015 от 13 марта 2015 г. URL: <https://sudact.ru/>
2. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 25 мая 2015 г. по делу № 33-7493/2015.
3. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2017), утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 26 апреля 2017 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 4.
4. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 октября 2013 г. № ПГ/8960-6-1 // Бюллетень «Официальные документы в образовании». 2013. № 34.
5. Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 14 апреля 2014 г. № 03-03-06/1/16788 // Нормативные акты для бухгалтера. 2014 г. № 11.
6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 23 мая 2019 г. по делу № 33-1584/2019. URL: <https://sudact.ru/>
7. Решение Кировского районного суда г. Самары Самарской области от 23 марта 2017 г. по делу № 2-342/2017. URL: <https://sudact.ru/>
8. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 25 февраля 2016 г. по делу № 33-2487/2016. URL: <https://sudact.ru/>

стан от 25 февраля 2016 г. по делу № 33-2487/2016. URL: <https://sudact.ru/>

9. Решение Дзержинского районного суда г. Перми Пермского края от 17 марта 2016 г. по делу № 2-809/2016. URL: <https://sudact.ru/>

10. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12 августа 2019 г. № 5-КГ19-98. URL: <https://sudact.ru/>

11. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 16.01.2019 по делу № 33-233/2019. URL: <http://www.consultant.ru/>

УДК 349.3

Земцова Ольга Владимировна,
*преподаватель кафедры трудового права
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
юридическая академия»
olgazemtsova.0802@yandex.ru*

ПРАКТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Аннотация: 30 января 2020 г. Всемирная организация здравоохранения (далее – ВОЗ) объявила вспышку коронавируса COVID-19 чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения, имеющей международное значение. По всей России карантин или чрезвычайное положение объявлено не было, был введен лишь режим самоизоляции. Граждане страны были вынуждены оставаться дома для соблюдения условий вышеуказанного режима довольно длительное время. В связи со сложившейся ситуацией государством были разработаны и приняты меры для поддержки бизнеса и населения, семей с детьми и тех, кто остался без работы. Правительством Российской Федерации было принято три пакета антикризисных мер для поддержки граждан, бизнеса и экономики страны в период эпидемии COVID-19. Данная статья раскрывает правовую и практическую сторону социальных мер поддержки направленных гражданам и бизнесу в период пандемии COVID-19 в России со стороны государства. Предлагается классификация указанных мер поддержки в зависимости от различных оснований. Подобную классификацию необходимо считать условной, так как она имеет в первую очередь теоретическое значение и помогает рассмотреть меры поддержки в широком смысле этого слова. Делается вывод о практической важности и своевременности введенных государством мер поддержки.

Ключевые слова: социальное обеспечение, COVID-19, меры государственной поддержки, пандемия 2020, самоизоляция.

Zemtsova Olga Vladimirovna,
lecturer of the chair of labor law
Saratov State Academy of Law

PRACTICAL AND LEGAL ASPECTS OF IMPLEMENTATION OF SOCIAL MEASURES OF PUBLIC SUPPORT IN RUSSIA UNDER CONDITIONS OF THE COVID PANDEMIA – 19

Abstract: *on January 30, 2020, the World Health Organization (hereinafter – WHO) declared the outbreak of the coronavirus COVID-19 a public health emergency of international concern. No quarantine or state of emergency was declared throughout Russia; only a self-isolation regime was introduced. Citizens of the country were forced to stay at home to comply with the conditions of the above regime for quite a long time. In connection with the current situation, the state developed and adopted measures to support business and the population, families with children and those who were left without work. The Government of the Russian Federation has adopted three packages of anti-crisis measures to support citizens, businesses and the economy during the COVID-19 epidemic. This article reveals the legal and practical side of social support measures directed to citizens and businesses during the COVID-19 pandemic in Russia by the state. A classification of these support measures is proposed depending on various reasons. Such a classification must be considered conditional, since it is primarily of theoretical value and helps to consider support measures in the broad sense of the word. The conclusion is drawn on the practical importance and timeliness of support measures introduced by the state.*

Keywords: *social security, COVID-19, government support measures, pandemic 2020, self-isolation.*

30 января 2020 г. Всемирная организация здравоохранения объявила вспышку коронавируса COVID-19 чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения, имеющей международное значение [1].

По всей России карантин или чрезвычайное положение объявлено не было, был введен лишь режим самоизоляции. В связи с этим были приняты меры для поддержки бизнеса и населения, семей с детьми и тех, кто остался без работы.

Вначале президент Российской Федерации В.В. Путин объявил о нерабочих днях с 28 марта по 5 апреля 2020 г. Разрешалась только деятельность непрерывных производств, продуктовых магазинов, медицинских учреждений, аптек, продажа товаров первой необходимости. Далее, изоляцию продлили сначала до 30 апреля 2020 г., а потом и до 11 мая 2020 г. [2].

В подобных условиях меры поддержки со стороны государства стали просто необходимостью для огромного числа российских граждан, а также бизнеса. Опрос показал, что доходы 67 % работников сократились из-за пандемии, а также 67 % опрошенных указали, что их рабочие обязанности изменились полностью или частично [3].

Правительством Российской Федерации было принято три пакета антикризисных мер для поддержки граждан, бизнеса и экономики страны в период эпидемии COVID-19.

Условно данные пакеты поддержки можно разделить на две самостоятельные группы.

Первая группа связана с оказанием помощи населению в период пандемии COVID-19, куда предлагается условно отнести семь мер поддержки:

1. Выплаты сотрудникам социальных учреждений, деятельность которых осуществляется в сменном (двухнедельном) режиме. Врачам, работающим в социальных учреждениях доплата составляет 40 000 рублей, а в случае если они оказывают помощь больным коронавирусом – 60 000 рублей; соцработникам и педагогам, среднего медицинского и административного персонала по 25 000 рублей, а если они работают с заболевшими – 35 000 рублей; младшему и среднему медперсоналу – от 15 000 рублей до 25 000 рублей. Данная специальная федеральная доплата устанавливается с 15 апреля по 15 июля 2020 г. [4]. Также предусматриваются дополнительные страховые гарантии отдельным категориям медицинских работников, например, единовременная страховая выплата медикам, заболевшим COVID-19 составляет 68 811 рублей [5].

2. Дополнительная поддержка семей, имеющих детей. Ежемесячная выплата на каждого ребенка до трех лет, имеющего гражданство Российской Федерации – по 5 000 рублей в течение 3-х месяцев (апрель, май, июнь 2020 г.). Также с 1 июня 2020 г. производится единовременная выплата в размере 10 000 рублей на каждого ребенка в возрасте от 3 до 16 лет, имеющего гражданство Российской Федерации. Обеспечивает осуществление ежемесячных и единовременных выплат Пенсионный фонд Российской Федерации. Прием заявок уже доступен с 12 мая 2020 г. до 1 октября 2020 г., однако фактическое получение денежных средств началось с 1 июня 2020 г. [6].

3. Кредитные и ипотечные каникулы. Заемщик вправе не позднее 30 сентября 2020 г. обратиться к кредитору с требованием приостановить исполнения им своих обязательств на льготный период (не более шести месяцев) в случае, если: 1) размер кредита (займа), предоставленного по кредитному договору (договору займа), не превышает максимального размера кредита (займа), установленного Правительством Российской Федерации для кредитов (займов), по которому заемщик вправе обратиться с требованием к кредитору о предоставлении льготного периода; 2) снижение дохода заемщика более чем на 30 %; 3) на момент обращения

заемщика с требованием в отношении кредитного договора уже не действует льготный период, предусмотренный законодательством [7]. Также многими банками разработаны программы реструктуризации долга по желания своих клиентов.

4. Отсрочка штрафов за долги по ЖКХ и запрет начислять пени за капремонт. До 1 января 2021 г. приостанавливается взыскание штрафов, пеней в случае несвоевременной или внесенных не в полном размере оплаты за жилое помещение и коммунальные услуги и взносов на капитальный ремонт [8].

5. Увеличение размера пособия по безработице. Постановлением Правительства РФ на 2020 год устанавливается минимальный размер пособия по безработице – 1 500 рублей, максимальная величина пособия – 12 130 рублей. Также, гражданам, признанным в установленном порядке безработными и имеющим детей в возрасте до 18 лет, размер пособия по безработице увеличивается пропорционально количеству таких детей из расчета 3000 рублей за каждого ребенка одному из родителей, приемных родителей, усыновителей, а также опекуну (попечителю) [9];

6. Увеличение выплат по больничным листам до уровня МРОТ, размер которого в настоящее время равен 12 130 рублей. Федеральным законом «Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка» установлено, что на период с 1 апреля по 31 декабря 2020 г. включительно, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется с особенностями. Размер такого пособия устанавливается исходя из минимального размера оплаты труда [10].

7. Увеличение минимального пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет. Данное увеличение предусматривается для неработающих граждан и будет выплачиваться на каждого ребенка, вне зависимости от очередности рождения. С 1 июня 2020 г. минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет составляет 6 752 рубля. Ранее оно составляло 3 375, 77 по уходу за первым ребенком и 6 751, 54 по уходу за вторым и последующими детьми [11].

Вторая группа – это помощь бизнесу в России из-за COVID-19, которая включает в себя 4 условные меры поддержки:

1. Мораторий на возбуждение дел о банкротстве, взыскание долгов и штрафы. Согласно Федеральному закону «О несостоятельности (банкротстве)» Правительство Российской Федерации вправе ввести мораторий на возбуждение дел о банкротстве для обеспечения стабильности экономики в исключительных случаях (при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера, существенном изменении курса рубля и подобных обстоятельствах). Срок введения моратория устанавливает Правительство РФ [12]. С 6 апреля 2020 г.

был введен на полгода мораторий на возбуждение дел о банкротстве по заявлению кредиторов [13].

2. Увеличение срока оплаты административных взысканий с 60 до 180 дней для малых и средних предприятий, а также для их руководителей и сотрудников [14]. Однако, этот увеличенный срок не распространяется на случаи, когда штраф устанавливается за определенные правонарушения, предусмотренные Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях. Также, до конца 2020 г. не проводятся проверки в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, отнесенных к субъектам малого и среднего предпринимательства, сведения о которых включены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства, если иное не установлено Правительством РФ, за исключением проверок, основаниями для проведения которых являются причинение вреда или угроза причинения вреда жизни, здоровью граждан, возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера [15].

3. Выдача льготных кредитов (8,5 % годовых до 3 лет для малого/среднего бизнеса); выдача беспроцентного кредита на заработную плату; финансовая помощь в выплате зарплат в течение 6 месяцев предприятиям из пострадавших отраслей экономики (например, непродовольственной розницы, бытовых услуг) [16].

4. Государство предоставляет малому и среднему бизнесу субсидию в размере прожиточного минимума на каждого сотрудника (12 130 р.), при условии сохранения 90 % рабочих мест. Направить заявку на такую помощь можно с 1 мая 2020 г., в том числе дистанционно. Средства можно будет направить на сохранение уровня оплаты труда, на выплату зарплат в апреле и мае этого года [17]. Также предусматривается уменьшение арендной платы и отсрочка платежей по договорам аренды недвижимого имущества. Арендатор по договорам аренды недвижимого имущества вправе потребовать уменьшения арендной платы за период 2020 г., если он не мог использовать имущество в связи с решением органа государственной власти субъекта РФ о введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на соответствующей территории. Верховный Суд РФ разъяснил [18], что арендная плата подлежит уменьшению с момента, когда наступила указанная невозможность использования имущества независимо от даты заключения дополнительного соглашения об уменьшении размера арендной платы либо даты вступления в законную силу решения суда о понуждении арендодателя к изменению договора аренды в части уменьшения арендной платы. В обмен на снижение ставок аренды или отсрочки платежей для арендаторов отдельных категорий бизнеса, арендодателям снижается имущественный налог. Постановлением Правительства РФ 03.04.2020 № 439 рекомендовано руководителям органов государственной

власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления предоставить юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям-собственникам объектов недвижимости, предоставившим отсрочку уплаты арендной платы по договорам аренды объектов недвижимого имущества, меры поддержки, касающиеся уплаты налога на имущество организаций, имущество физических лиц, земельного налога, арендной платы за землю по данному объекту недвижимости за период, на который предоставлена отсрочка [19].

Подобную классификацию необходимо считать условной, так как она имеет в первую очередь теоретическое значение и помогает рассмотреть меры поддержки в широком смысле этого слова, облегчая изучение данного материала практическими работниками, студентами, специалистами в области теории права. Позволяет в единообразии представить всю модель поддержки, которая предоставляется государством для граждан, семей с детьми, предпринимателям и экономит время при изучении нормативно-правового материала для практической консультации людей по вопросам оформления и получения указанных мер поддержки практикующими юристами и правоприменителями.

По состоянию на 18 июня 2020 г. в России сохраняется угроза «второй волны» COVID-19, есть риски, что она начнется после лета [20]. На основании изложенного, возможно говорить о диспозитивном списке антикризисных мер в настоящее время и его возможном расширении в ближайшем будущем для дальнейшей поддержки граждан, бизнеса и экономики страны в период эпидемии COVID-19.

Список литературы:

1. Вспышка вируса 2019-нCoV объявлена чрезвычайной ситуацией, имеющей международное значение. URL: <https://www.euro.who.int/ru/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/01/2019-ncov-outbreak-is-an-emergency-of-international-concern> (дата обращения: 15.06.2020).
2. Карантин из-за коронавируса в России: когда был введен и скоро ли закончится изоляция? URL: <https://coronavirus-covid2019.ru/karantin-v-rossii/> (дата обращения: 15.06.2020).
3. Сколько россиян лишились работы из-за коронавируса? А где, наоборот, сейчас не хватает работников? URL: https://yandex.ru/question/health/skolko_rossiian_lishilis_raboty_iz_za_a_4763e11f/?answer_id=287cada4-3e53-4ca7-acb7-d48a75ea4643 (дата обращения: 16.06.2020).
4. Перечень поручений по итогам совещания о санитарно-эпидемиологической обстановке (утв. Президентом РФ 15.05.2020 № Пр-818) // СПС «КонсультантПлюс».
5. Указ Президента РФ от 06.05.2020 № 313 «О предоставлении дополнительных страховых гарантий отдельным категориям медицинских работников» // СЗ РФ. 2020, № 19, ст. 2977.
6. Указ Президента РФ от 07.04.2020 № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» (в ред. от 11.05.2020) // СЗ РФ. 2020, № 15, ч. 1, ст. 2243.
7. Федеральный закон от 03.04.2020 № 106-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части особенностей изменения условий кредитного договора, договора займа» // СЗ РФ. 2020, № 14, ч. 1, ст. 2036.
8. Постановление Правительства РФ от 02.04.2020 № 424 «Об особенностях предоставления коммунальных услуг собственникам и пользователям помещений в многоквартирных домах и жилых домов» // СЗ РФ. 2020, № 15, ч. 4, ст. 2281.
9. Постановление Правительства РФ от 27.03.2020 № 346 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год» (в ред. от 10.06.2020) // Российская газета. 2020, № 71.
10. Федеральный закон от 01.04.2020 № 104-ФЗ «Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка» // СЗ РФ. 2020, № 14, ч. 1, ст. 2034.
11. Федеральный закон от 08.06.2020 № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» // Российская газета. 2020, № 126.
12. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (в ред. от 08.06.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.06.2020) // СЗ РФ. 2002, № 43, ст. 4190; Российская газета. 2020, № 126.
13. Постановление Правительства РФ от 03.04.2020 № 428 «О введении моратория на возбуждение дел о банкротстве по заявлению кредиторов в отношении отдельных должников» (в ред. от 22.05.2020) // СЗ РФ. 2020, № 15, ч. 4, ст. 2282; 2020, № 22, ст. 3497.
14. Федеральный закон от 08.06.2020 № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» // Российская газета. 2020, № 126.
15. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (в ред. от 01.04.2020) // СЗ РФ. 2008, № 52, ч. 1, ст. 6249; 2020, № 14, ч. 1, ст. 2028.

16. Постановление Правительства РФ от 16.05.2020 № 696 «Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям на возмещение недополученных ими доходов по кредитам, выданным в 2020 г. юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на возобновление деятельности» // СЗ РФ. 2020. № 21, ст. 3277.

17. Постановление Правительства РФ от 24.04.2020 № 576 (в ред. от 12.05.2020) «Об утверждении Правил предоставления в 2020 г. из федерального бюджета субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства, ведущим деятельность в отраслях Российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции» // СЗ РФ. 2020. № 18, ст. 2895; 2020. № 20, ст. 3182.

18. Обзор по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) № 2 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.04.2020) // СПС «КонсультантПлюс».

19. Постановление Правительства РФ от 03.04.2020 № 439 «Об установлении требований к условиям и срокам отсрочки уплаты арендной платы по договорам аренды недвижимого имущества» // СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 4, ст. 2293.

20. Роспотребнадзор начал готовиться ко второй волне коронавируса // URL: <https://www.interfax.ru/russia/713700> (дата обращения: 19.06.2020).

УДК: 349.23/24

Иванов Артем Алексеевич,
кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»
artiom-depeche@yandex.ru

К ВОПРОСУ О ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Аннотация: в статье анализируются вопросы, связанные защитой и реализацией прав трудовых прав педагогических работников в плоскости организации дистанционной работы. Поднимаются вопросы правового регулирования сохранения здоровья и здоровье сберегающих технологий в условиях дистанционной работы. Вопросы дистанционной работы педагогического работника изучаются с позиций переводов и норм статей Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующих трудовую деятельность дистанционных работников.

Уделено внимание законным требованиям педагогов на компенсацию использования своей оргтехники, электроэнергии, интернет-услуг, мобильной связи в условиях режима самоизоляции. Анализируются правовые аспекты оплаты труда в условиях пандемии и каникулярного времени с точки зрения разъяснений соответствующих ведомств и трудового законодательства в целом. Анализируются разъяснения Письма Министерства просвещения от 22 мая 2020 г., посвященные изменению работодателем условий оплаты труда при переводе в формат дистанционного обучения; начислению отпуска не отработавшим шесть месяцев педагогическим работникам; ведению учета рабочего времени. Изучены аспекты, связанные с привлечением педагогических работников руководителями общеобразовательных школ к отработке 36-часов посредством нахождения на территории образовательного учреждения в период отсутствия занятий и действия режима самоизоляции. Делается вывод о неправомерности таких действий администрации образовательных школ.

Ключевые слова: COVID-19, пандемия, здоровье работника, дистанционная работа.

Ivanov Artem Alekseevich,
senior lecturer of the labor law department
Saratov State Law Academy

TO THE QUESTION OF THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF PEDAGOGICAL WORKERS IN THE CONDITIONS OF THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract: the article analyzes issues related to the protection and realization of the rights of labor rights of teachers in the field of distance work organization. The issues of legal regulation of preserving the health and health of saving technologies in the conditions of telecommuting are raised. The issues of distance work of a teacher are studied from the perspective of translations and norms of articles of the Labor Code of the Russian Federation regulating the labor activity of distance workers. Attention is paid to the legitimate requirements of teachers to compensate for the use of their office equipment, electricity, Internet services, mobile communications in a self-isolation regime. The legal aspects of remuneration in the context of a pandemic and vacation time are analyzed from the point of view of explanations of the relevant departments and labor legislation in general. The explanations of the Letter of the Ministry of Education of May 22, 2020 on changes in the conditions of remuneration by the employer when transferring to the distance learning format are analyzed; accrual of leave for pedagogical workers who have not worked for six months; keeping records of working hours. The aspects related to the involvement of teachers by the heads of secondary schools to work out 36 hours by staying on the territory of the educational institution

during the absence of classes and the operation of the self-isolation regime were studied. The conclusion is drawn about the illegality of such actions by the administration of educational schools.

Keywords: COVID-19, pandemic, employee health, telecommuting.

О различных механизмах и способах дистанционной формы обучения было написано за последние десять лет много. В частности, отмечались возможные достоинства и недостатки системы дистанционного обучения в образовательных организациях [1,2,3,4,5]. Однако обрушившаяся в марте 2020 г. пандемия COVID-19 стала поводом полноценной проверки того, насколько дистанционное обучение является эффективным с точки зрения образовательного процесса. Кроме того, переход на данный образовательный формат поставил и правовые вопросы, связанные с реализацией трудовых прав педагогических работников в условиях самоизоляции и работы в дистанционном формате [6,7,8,9].

В условиях пандемии коронавируса увеличилась нагрузка на педагогических работников, несмотря на организацию дистанционного обучения. Это связано, в частности с использованием компьютерной техники и прочего периферийного оборудования. Так, в обычных условиях (до пандемии) педагогам не приходилось проводить большую часть времени за монитором. Однако, теперь, в сложившихся условиях им приходится все виды педагогической работы осуществлять за компьютером, что также не лучшим образом сказывается на здоровье работника. Таким образом, выше сказанное, позволяет сделать вывод о необходимости введения в трудовое законодательство компенсаций, связанных с нагрузкой в плоскости дистанционной работы (для педагогических работников – при дистанционном обучении). Другой момент, – не каждый педагог имеет необходимую дома технику для организации удаленного учебного процесса. Это позволяет ставить вопрос об обеспечении работодателем условий труда для данной категории работников при организации дистанционной работы.

В сложившихся условиях, очевидно, что пандемия внесла свои корректировки как в образовательный процесс, так и в организацию трудовой деятельности педагогических работников. Выше уже было сказано о том, что такой формат удаленной работы, несмотря на то, что педагог находится у себя дома, тем не менее, нагрузка на работника стала намного выше, что проявляется в увеличении часов пребывания на новом рабочем месте, – компьютере, так и с точки зрения здоровья сберегающих технологий. Таким образом, сегодня можно говорить о праве педагогического работника на дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе на дистанционную работу. Такой перевод вполне обоснован. Более того, ст. 312.3 Трудового кодекса РФ в плоскости обеспечения работодателем безопасных условий и охраны тру-

да дистанционных работников отсылает к нормам ст. 212 ТК РФ [10]. Они предусматривают обязанности работодателя обеспечить безопасные условия труда в период дистанционной работы. Так, например, ст. 212 ТК РФ предусматривается обязанности работодателя по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Очевидно, вопрос приобретения профессиональных заболеваний становится как никогда актуальным при увеличении объемов работы за компьютером. Также указанной статьей предусматриваются обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда в формате дистанционной работы, такие как, санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда. Также актуальной остается норма ст. 312.4, предусматривающая режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника по своему усмотрению. Последнее позволяет сделать вывод о том, что работнику и работодателю и учащимся следует согласовать удобный для педагога график.

Таким образом, в сложившихся условиях пандемии COVID-19 с педагогическими работниками в дополнительное соглашение о дистанционной работе следует включить такие положения, как:

- обеспечение оборудованием или выплата компенсации за работу на своем оборудовании; оплата работодателем интернет-услуг в домашних условиях;

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- сохранение стимулирующих выплат, получаемых работником на день перевода на дистанционную работу в полном объеме;

- учет состояния здоровья педагогического работника, места его жительства, наличия в семье родственников из группы риска при необходимости явки в рабочее время.

Видится, что данные рекомендации могут лечь в основу требований профсоюзных организаций педагогических работников к работодателям и муниципальным властям. Таким образом, профсоюзные организации, представляющие интересы педагогических работников могут справедливо ставить перед администрациями образовательных учреждений народного образования и муниципальными властями следующие вопросы:

- об обеспечении педагогов необходимой техникой для проведения онлайн-занятий;

- выплате денежной компенсации за использование собственной техники и на расходы, связанные с интернетом, мобильной связью, электричеством, заправкой принтера;

- гарантирование педагогическим работникам на весь период дистанционной работы заработной платы не ниже средней на время самоизоляции;

- дополнительной плате за заполнение электронной отчетной документации;

■ требовать от властей запрета на сокращение ставок и нагрузки и сокращения объема дополнительного образования учащихся.

22 мая 2020 г. было опубликовано Письмо Министерства просвещения [11], в котором даны разъяснения, связанные с заработной платой в нерабочие дни в условиях пандемии COVID-19, а именно:

■ с изменением работодателем условий оплаты труда при переводе в формат дистанционного обучения;

■ отработкой 36 часов в школе в период отсутствия образовательного процесса в привычной форме;

■ начислением отпуска не отработавшим шесть месяцев педагогическим работникам;

■ ведением учета рабочего времени.

Рассмотрим каждый из выше обозначенных аспектов через призму Письма Министерства просвещения от 22.05.2020. В соответствии с разъяснениями, содержащимися в Письме, в периоды с 30.03.2020 по 30.04.2020, а также с 06.05.2020 по 08.05.2020 за педагогическим работником сохраняется заработная плата, которую бы он получил, если бы отработал эти дни полностью (со всеми положенными выплатами). То есть, это означает, что сохраняемая за эти дни заработная плата учитывается при расчете среднего заработка. Указанные дни не являются случаями освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы. По вопросам оплаты нерабочих дней и сохранения за работниками премий в Письме указано, что за нерабочие дни педагогические работники должны получить предусмотренную трудовым договором зарплату. Это означает, что ее размер должен соответствовать той величине, которую работник получил бы, если бы полностью отработал эти дни, – с надбавками и премиями.

Следует также отметить, что перевод педагогических работников на дистанционную форму в условиях пандемии не может являться основанием для изменения условий оплаты труда, определенных при тарификации. Также, не является основанием для изменения условий оплаты труда работников педагогической сферы наступление каникул или приостановка занятий по санитарно-эпидемиологическим или климатическим основаниям. В Письме даны разъяснения по вопросам негативной практики, когда руководитель образовательной организации требует от учителей в период пандемии отрабатывать 36 часов в школе. В соответствии с разъяснениями, на учителей в период пандемии не распространяется норма, предусматривающая 36-часовую продолжительность рабочей недели, потому что рабочее время учителя состоит из нормируемой его части в виде фактического объема учебной нагрузки и части рабочего времени по выполнению иных видов работ, входящих в должностные обязанности учителей в соответствии с квалификационной характеристикой (при этом оно не имеет временной конкретиза-

ции), а также дополнительной работы за дополнительную плату, выполнение которой по времени не конкретизировано. Поэтому, можно сделать вывод о том, что требования руководителя о привлечении к ежедневному присутствию педагогов на территории образовательного учреждения в период самоизоляции, является незаконным.

Касаемо отпусков, то в сложившихся условиях работодатель не имеет права исчислять отпуск пропорционально отработанному времени, потому что у работника возникает право на весь отпуск, а не на его часть. Тем не менее, по просьбе работника, работодатель может предоставить отпуск неполной продолжительности, например, по смыслу ст. 125 ТК РФ. Пропорционально проработанному времени исчисляется только денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении и оплата отпуска, который был предоставлен с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сложившиеся условия пандемии COVID-19 поставили новые вопросы, связанные как организацией образовательных отношений, так и с реализацией трудовых прав основных участников указанных отношений, – педагогических работников. Пандемия обозначила тенденции возможного цифрового будущего и вопросы его правового регулирования с позиций трудового и образовательного права; дала возможность увидеть слабые места в плоскости, как организации дистанционной работы педагогических работников, так и ее нормативно-правового регулирования. Очевидно, что пандемия завершится, однако останутся вопросы, которые следует решить для того, чтобы избежать их вновь.

Список литературы:

1. *Есенева А.Н.* Применение интерактивных приложений как средства дистанционного обучения в школе // *Международный научный журнал «Вестник науки»*. 2018. № 5(5). С. 27–33.
2. *Соколова Т.С.* Организация сетевого взаимодействия на основе образовательного блога // *Начальная школа*. 2018. № 4. С. 17–21.
3. *Донина И.А., Виноградова Ю.А.* Дистанционное обучение в школе: возможно или нет? // *Педагогический вестник*. 2019. № 7. С. 31–32.
4. *Балуев С.А.* Информационно-коммуникационные технологии в работе учителя физической культуры // *Культура физическая и здоровье*. 2019. № 2(70). С. 116–118.
5. *Бир Е.А.* Социальные сети и мессенджеры как инструменты взаимодействия классного руководителя с обучающимися и их родителями // *Классное руководство в 21 веке: сборник*. Сыктывкар: изд-во СГУ им. Питирима Сорокина, 2018. С. 37–39.
6. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 13.03.2020 № 6 «О дополнительных мерах по снижению рисков распространения COVID-19» (Зареги-

стрирован 16.03.2020 № 57744) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.05.2020).

7. Приказ Минобрнауки России от 14.03.2020 № 397 «Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования и соответствующие дополнительные профессиональные программы, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.05.2020).

8. Комарова Т.А. Признаки прекратизации в условиях пандемии // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2. С. 74–75.

9. Осипов П.Н. «Вирусная» цифровизация и ее последствия // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2. С. 75–77.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1, ч. 1, ст. 3.

11. Письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22 мая 2020 г. №№ ВБ-1107/08, 235 «О Разъяснениях по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.06.2020).

УДК 349.3

Истомина Елена Александровна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
трудового права Уральского государственного
юридического университета, г. Екатеринбург
eistomina2011@gmail.com

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация: распространение новой коронавирусной инфекции становится фактором не только социальных рисков нездоровья и незанятости, но и опосредованно влияет на развитие социального

риска, связанного с семейными обязанностями. Статья посвящена мерам защиты семей с детьми как одной из самых уязвимых категорий населения в сложившихся условиях не только из-за высокого уровня заболеваемости, но и в связи с необходимостью обеспечения ухода за детьми, их воспитания и обучения в условиях закрытия образовательных учреждений. Автор рассматривает международные документы, принятые в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, акты Международной организации труда, посвященные социальной защите и социальному обеспечению, приводит примеры выплат семьям с детьми, установленных в России, а также обращается к опыту зарубежных стран, в том числе – Франции, Германии, других стран. Подчеркивается, что принятые в последние месяцы меры имеют временный и чрезвычайный характер, а политика защиты должна быть комплексной и строиться первую очередь на активном подходе к ней, что подразумевает развитие человеческого потенциала и содействие занятости, в том числе – с использованием дистанционного труда, при помощи телекоммуникационных технологий.

Ключевые слова: социальный риск, семьи с детьми, социальное обеспечение, социальные выплаты и компенсации семьям с детьми во Франции, социальная защита

Istomina Yelena Aleksandrovna,
Candidate of Sciences (Law), associate professor
of the Department of Labor Law of the Ural State
Law University, Ekaterinburg
eistomina2011@gmail.com

SOCIAL PROTECTION OF WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC OF A NEW CORONAVIRUS INFECTION INTERNATIONAL AND FOREIGN ASPECTS

Abstract: the pandemic of a new coronavirus infection becomes a factor not only of social risks of ill health and unemployment, but also affects the development of social risk related to family responsibilities. The article is devoted to measures to protect families with children as one of the most vulnerable categories of the population in the current conditions, not only because of the high level of morbidity, but also due to the need to provide care for children, their upbringing and education when school and other educational institutions are closed. The author examines international documents adopted in connection with the pandemic of a new coronavirus infection, acts of the International labor organization on social protection and social security, gives examples of payments to families with children established in Russia, and also refers to the experience of foreign countries, including France, Germany, and other countries. It is emphasized that the measures taken in recent months are temporary and emergency in nature, and the protection

policy should be comprehensive and based primarily on an active approach to it, which implies the development of human potential and the promotion of employment, including through the use of distant work, using telecommunications technologies.

Keywords: *social risk, families with children, social security, social benefits and compensation to families with children in France, social protection*

Термин «пандемия» трактуется Большим энциклопедическим словарем как «эпидемия, охватывающая значительную часть населения страны, группы стран, континента» [1]. «Это распространение нового заболевания в мировых масштабах», – подчеркивает Всемирная организация здравоохранения [2]. Российские нормативные правовые акты содержат более осторожную формулировку – «распространение новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Однако нюансы терминологии не изменяют главного – Россия, как и весь мир, столкнулась с осложнениями экономической, социальной, политической жизни. Непредсказуема не только сама болезнь, но и ее последствия. В сложившихся обстоятельствах всем государствам приходится проводить политику, направленную на сохранение жизни и здоровья людей и при этом – на возможную минимизацию последствий для экономики и социума.

Сегодня очевидно, что распространение новой коронавирусной инфекции оказывает влияние на большинство сфер общественных отношений. Если рассматривать его как фактор социального риска, можно также констатировать, что он может приводить к развитию различных видов этого риска. Как заболевание, имеющее высокий уровень контагиозности, оно вызывает социальный риск нездоровья. В то же время, несмотря на рекомендации по максимальному сохранению занятости работников и организации трудовой деятельности в дистанционном режиме, на субсидирование заработной платы в определенных отраслях экономики, не все работодатели смогли осуществить поставленные перед ними задачи, и работники оказались либо в отпусках без сохранения заработной платы, либо были уволены. Таким образом, указанный фактор становится отправной точкой развития социального риска незанятости.

Одновременно можно отметить, что распространение новой коронавирусной инфекции опосредованно становится фактором социального риска, вытекающего из наличия семейных обязанностей, также вызывая неблагоприятные последствия. Это касается в первую очередь работников, имеющих детей.

Такие семьи оказались уязвимы не только к самому распространению новой коронавирусной инфекции (имеющаяся к настоящему времени статистика показывает, что граждане младшей и средней возрастных групп менее подвержены данному заболеванию [3]), но и к ограничительным мерам, при-

нятым большинством государств в целях недопущения взрывной заболеваемости. И те работники, которые начали работать дистанционно, и те, кто продолжил осуществлять свою деятельность (многие государственные служащие, сотрудники системы здравоохранения, предприятий, которые не прекращали функционирование), столкнулись с вопросом организации присмотра за детьми, их обучения и воспитания, поскольку образовательные учреждения были закрыты.

Указанная проблема носит всеобщий характер и уже обозначена на международном уровне. Так, в докладе Международной организации труда «Ответ систем социальной защиты на кризис, вызванный COVID-19: реакция стран и политические решения» [4] подчеркивается, что проблема коснулась более чем 800 миллионов детей и молодежи в 100 странах мира (ЮНЕСКО 2020). Это обусловило фокус внимания на вопросах сочетания труда и семейных обязанностей, а также поддержки семей в трудных финансовых обстоятельствах из-за распространения новой коронавирусной инфекции.

ЮНИСЕФ, «ООН-женщины» совместно с МОТ представили рекомендации «Политика, ориентированная на поддержку семей и работы в условиях COVID-19» [5]. Социальное обеспечение (в том числе – социальное страхование) безусловно необходимо для преодоления уязвимости работников, защиты их и их семей от социальных рисков, обусловленных бедностью и различного рода неравенством, особенно в контексте распространения COVID-19, и должно относиться, по мнению разработчиков данного документа, к обязательствам государства. При этом ориентиром должны выступать Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» [6] и Рекомендация МОТ № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты» [7].

Разработчики рекомендаций подчеркивают важность закреплённых Конвенцией № 102 предоставлений в связи с реализацией социальных рисков нездоровья и рисков, вытекающих из семейных обязанностей. Речь идет о гарантированной медицинской помощи в рамках медицинского страхования, о выплатах работникам, которые из-за ограничений, введенных на государственном уровне, вынуждены частично снизить либо временно прервать трудовую деятельность, о пособиях гражданам, вовсе оставшимся без работы. При этом, с учетом Рекомендации № 202, обосновывается необходимость вовлечения в орбиту гарантированного социального обеспечения лиц, осуществляющих свою деятельность в неформальном секторе экономики.

Кроме того, подчеркивается целесообразность установления детских пособий и иных выплат, которые могут способствовать сохранению финансового положения семей, в первую очередь – наименее обеспеченных. Авторы также настаивают на гарантировании выплат на период отпуска по болезни, особенно для женщин, которые, по их словам, «ча-

сто несут на себе основную заботу о семье, поэтому выплаты позволят семьям иметь средства к существованию».

Меры вышеуказанной поддержки могут быть и трудовыми, и социально-обеспечительными, хотя и объединены общей целевой направленностью. Во Франции и в Италии были введены, либо расширено использование права на специальные семейные отпуска в целях поддержки работающих родителей, на деятельность которых повлияло закрытие школ, в Японии работодателям предоставляется субсидирование предоставления работникам оплачиваемых отпусков по семейным обстоятельствам. В Италии, Польше, Португалии, Республике Корея в первоочередном порядке установлены меры поддержки для семей работников систем здравоохранения – выделены средства на осуществление присмотра за детьми. Сохранена деятельность детских учреждений для детей медицинских работников (Австрия, Франция, Нидерланды) [8].

Во многих государствах были установлены выплаты семьям с детьми. При этом сфера действия социального обеспечения варьируется – от практически всеобщих предоставлений до адресного, нацеленного на наиболее уязвимые категории граждан. Россия демонстрирует пример первого из обозначенных подходов. 7 апреля 2020 г. был принят Указ Президента РФ № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей». [9] Он был ориентирован на российские семьи с маленькими детьми и предусматривал право на выплаты в размере пяти тысяч рублей в течение трех месяцев лицам, имеющим либо имевшим право на материнский (семейный) капитал. Необычность таких выплат заключалась и в том, что они не рассматриваются государством как доход, поэтому не учитываются при определении права на иные виды социального обеспечения. То есть, если семья претендует на оказание адресной социальной помощи, эта выплата будет рассматриваться как единичные, не относящиеся к традиционным источникам средств к существованию семьи.

Впоследствии, в начале мая, перечень лиц, имеющих детей, и обладающих правом на социальную поддержку, был расширен. С 1 июня 2020 г. право на единовременную выплату в размере десяти тысяч рублей было предоставлено на каждого ребенка, имеющего гражданство Российской Федерации, в возрасте от 3 до 16 лет.

Во Франции подход к материальной поддержке семей с детьми носит более избирательный характер и затрагивает лишь малообеспеченные категории граждан. 6 мая 2020 г. был принят Декрет № 2020-519 об исключительной помощи в рамках солидарности семьям, находящимся в наиболее уязвимом положении в связи с чрезвычайной ситуацией в области здравоохранения. [10]

Право на такую помощь было предоставлено получателям пособий в системе государственной социальной помощи (пособия активной солидарно-

сти – RSA – le revenu de solidarité active, пенсионного пособия – AER – l'allocation équivalent retraite, особого пособия в рамках солидарности – ASS – l'allocation de solidarité spécifique, и нескорых других). Ее цель обозначена как содействие в преодолении финансовых затруднений, вызванных эпидемией COVID-19 [11]. Размер помощи составляет 100 евро на каждого ребенка, и в отдельных случаях может суммироваться с помощью в размере 150 евро получателю пособия (право на эту выплату предоставлено отдельным категориям малообеспеченных граждан), однократно на семью. Данная выплата является расходным обязательством государства, хотя одним из выплачивающих субъектов являются Кассы семейного страхования.

В Германии в действующее законодательство были внесены дополнения о компенсационных выплатах родителям, которые в связи с закрытием школ и дошкольных образовательных учреждений были вынуждены прервать трудовую деятельность и самостоятельно присматривать за детьми. Размер компенсации ограничен временными рамками (не может превышать шести недель) и может достигать 67 % чистого дохода. Данные средства выплачиваются работодателем, который получает компенсацию от органа государственной власти федеральной земли. [12]

Таким образом, приведенные примеры поддержки семей с детьми в системе социального обеспечения рассматриваются как вынужденные и временные. Поэтому, к примеру, Министерство труда Франции издало разъяснение о том, что родители, которые вынуждены оставить полностью или частично свою трудовую деятельность и присматривать за детьми, могут рассчитывать на компенсацию за такой вынужденный отпуск при предоставлении работодателю подтверждающего документа (сообщения общего характера от учреждения или от муниципалитета, либо персонального извещения от учреждения о невозможности приема ребенка). В случае начала функционирования образовательного учреждения – в течение нескольких дней или нескольких часов в течение недели – работник получает возможность возобновления своей деятельности и получит компенсацию в связи с неполной занятостью, только за дни или часы, в течение которых его ребенок не может находиться в школе, детском саду и т.д. Если родитель принимает самостоятельное решение не отправлять ребенка в учреждение, исходя из субъективных опасений, он не имеет права на указанные компенсации. Безусловно, возможны некоторые исключения из приведенных правил, обусловленные видом деятельности и сектором экономики, однако общие положения применимы ко всем работникам. [13]

В этом контексте необходимо учитывать, что защита граждан и одновременное недопущение негативного социального иждивенчества – задача, по существу, вневременная для любого государства. Так, Рекомендацией МОТ № 67 «Об обеспечении дохо-

да» [14] в числе оснований предоставления пособий предусмотрены так называемые «общераспространенные случаи крайней необходимости, вызывающие чрезвычайное напряжение для ограниченного дохода, поскольку в этих случаях не предусмотрена компенсация каким-либо другим путем». Однако в Рекомендации подчеркивается, что социальные предоставления должны заменять утраченный заработок, с надлежащим учетом семейных обязанностей, до такого предела, который возможен без ослабления стремления возобновить работу, если такое возможно, и без возложения на производителей такого бремени расходов, которое препятствовало бы выпуску продукции и занятости.

Поэтому в сложившихся условиях первоочередной задачей становится обеспечение социальной защиты в широком смысле этого слова, под которой в науке права социального обеспечения понимается комплекс общественных отношений, направленных на охрану окружающей природной среды, на оказание материальной помощи женщинам-матерям, детям, семье, предоставление медицинских и образовательных услуг, трудоустройство незанятого населения, поддержку безработных и иных лиц, находящихся в сложном материальном положении, смягчение отрицательных последствий экономических преобразований (индексация доходов и сбережений граждан, регулирование минимального размера оплаты труда и др.) [15].

В таком контексте понимается социальная защита и в Призыве к действию «Вместе обеспечим всеобщую социальную защиту к 2030 году» [16] – как всеобщая защита от бедности и рисков, угрожающих доходам и благосостоянию людей, предполагающая равный доступ к ней на протяжении всей жизни. Она должна обеспечиваться гарантированными минимальными уровнями социальной защиты, объединяющими социальное страхование, социальную помощь и другие средства, предусмотренные в национальных стратегиях и законодательстве, среди которых – пособий и льгот в денежной или натуральной форме. Но кроме того, эта защита предполагает разработку программ, нацеленных на наращивание человеческого капитала, производственных активов и возможностей трудоустройства.

Поэтому очевидно, что основные усилия государств направляются на то, чтобы поддержать занятость граждан, создать им возможности для самостоятельного удовлетворения потребностей, в первую очередь – жизненно важных. Значительное число международных норм и рекомендаций касается развития дистанционного труда, сохранения работникам заработной платы либо выплаты компенсации, обеспечения возможности сочетать уход за детьми на период закрытия школ и дошкольных учреждений. Этому способствует развитие технологий, стремительное в целом, и форсированное связи с распространением новой коронавирусной инфекции и изменением возможностей развития эконо-

мики в это непростое время. Таким образом становится возможной активная защита от социальных рисков, основанная на усилиях самих граждан, при необходимой поддержке со стороны государства и работодателей.

Список литературы:

1. Большой энциклопедический словарь. URL: <https://dic.academic.ru/contents.nsf/enc3p/>
2. Что такое пандемия? URL: https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/ru/
3. Министр здравоохранения РФ рассказал об основных группах риска при коронавирусе. URL: <https://xn--80aesfpebagmblc0a.xn--p1ai/what-is-done/measures/>
4. Social protection responses to the crisis: Country responses and policy considerations. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_742337.pdf
5. Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take. URL: <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
6. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c102_ru.pdf
7. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf
8. Social protection responses to the crisis: Country responses and policy considerations.
9. Цит. по Информационно-правовому порталу ГАРАНТ.РУ. URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1344497/#ixzz6PPiIBMEM>
10. Décret n° 2020-519 du 5 mai 2020 portant attribution d'une aide exceptionnelle de solidarité liée à l'urgence sanitaire aux ménages les plus précaires. Journal Officiel de la République Française. № 0111. 2020. 6 mai. Texte № 8. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/5/5/2020-519/jo/texte>
11. Терминология декрета в отношении распространения новой коронавирусной инфекции сохранена. Прим.авт.
12. COVID-19 and the world of work. Country policy responses. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--ru/index.htm#DE>
13. Délivrance et indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant dans le cadre du COVID-19 (version du 29 mai). URL: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche-arret-travail-garde-enfant_covid-19.pdf
14. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c067_ru.htm
15. См., например: Право социального обеспечения: учебник для академического бакалавриата / под ред. В.Ш. Шайхатдинова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2014. С. 28.

16. Вместе обеспечим всеобщую социальную защиту к 2030 г. – Призыв к действию. URL: <https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55466>

УДК 349.2

Ищенко Арина Вячеславовна,
Государственный инспектор труда
государственной инспекции труда
по Саратовской области
arinabal@mail.ru

ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ (ОБСЛЕДОВАНИЙ) РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ ОГРАНИЧЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С РАСПРОСТРАНЕНИЕМ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

Аннотация: в статье автор рассматривает вопрос о проведении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в период действия ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции. Автор делает вывод о том, что в случае если в организации имеются работники, которые не попадают под категории, для которых прохождение обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) обязательно и (или) рекомендовано, организация вправе самостоятельно принимать решение о приостановлении либо о направлении работника для проведения такого осмотра.

Ключевые слова: приказ, труд, медицинские осмотры, работник, работодатель.

Ischenko Arina Vyacheslavovna,
State Labor Inspector
State Labor Inspectorate in the Saratov Region

LEGAL FEATURES OF CARRYING OUT MANDATORY PRELIMINARY AND PERIODIC MEDICAL INSPECTIONS (SURVEYS) OF EMPLOYEES DURING THE RESTRICTIONS RELATED TO THE DISSEMINATION OF CORONAVIRUS INFECTION

Announcement: in the article, the author considers the issue of conducting mandatory preliminary and periodic medical examinations (examinations) of employees

during the period of limitation associated with the spread of coronavirus infection. The author concludes that if the organization has employees who do not fall into the categories for which the passage of mandatory preliminary medical examinations (examinations) is mandatory and (or) recommended, the organization has the right to independently decide on the suspension or on the direction of the employee for conducting such an inspection.

Keywords: order, labor, medical examinations, employee, employer.

Начало 2020 года в корне изменило ситуацию в стране и взгляд на законодательство, в том числе и трудовое.

В связи с распространением новой коронавирусной инфекции Правительством в ускоренном, регулярном режиме вносились изменения в различные нормативно-правовые акты. Серьезные изменения произошли и в сфере медицины. И в свою очередь эти изменения не могли, не отразится на уже законодательно закрепленных актах.

В частности хотелось бы рассмотреть вопрос о проведении медицинских осмотров (обследований) работников в период действия ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 10 апреля 2020 г. было издано Письмо № 15-2/10/В-2842 «О Проведении обязательных медицинском осмотров работников в период действия ограничений связанных с распространением коронавирусной инфекции», согласно которому полагается целесообразным временно приостановить проведение обязательных медицинских осмотров работников за исключением отдельных категорий работников, деятельность которых связана:

- с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды;
- с воспитанием и обучением детей;
- с коммунальным и бытовым обслуживанием населения;
- с работами на высоте;
- с занятостью на рабочих местах с классом условий труда 3.3 и 3.4, установленным по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Допуск таких работников к исполнению им трудовых обязанностей в указанный период без прохождения обязательных медицинских осмотров не будет являться нарушением, предусматривающим административное наказание согласно ч. 3 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В тоже время в вышеуказанном письме сделан акцент, на то, что медицинские осмотры отдельных категорий работников в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены), предусмотренные ч. 3 ст. 213 Трудового Кодекса, проводятся в установленном порядке.

С одной стороны можно посмотреть, что работодателям пошла на встречу и временно «смягчили» правовую норму, ведь это несет финансовые затраты, а в нынешних условиях материальная составляющая остается не в лучшей стороне.

Но с другой стороны, появилось много вопросов, к примеру, периодический медицинский осмотр работников дошкольных учреждений, учителей школ, преподавателей средних и высших учебных заведений, ведь фактически обучение велось в дистанционном режиме и если взглянуть на это с другой стороны приостановление, хоть и временное, может привести к угрозе здоровья и жизни работников и иных граждан.

24 апреля 2020 г. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека издано письмо № 02/7865-2020-24 «Об организации предварительных и периодических медицинских осмотров работников» в условиях сложившейся эпидемиологической ситуации, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), допуск работников, относящихся к декретированному контингенту, к работам, связанным с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевой продукции и продовольственного сырья, без прохождения медицинских осмотров, в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, может привести как к возникновению вспышечной заболеваемости острыми кишечными инфекциями среди работников предприятий, так и к контаминации самой пищевой продукции и продовольственного сырья, что, в свою очередь, может создать угрозу здоровью населения при употреблении такой продукции и дополнительно осложнить эпидемиологическую ситуацию. Кроме того, к декретированным контингентам относятся также работники водопроводных сооружений, медицинских организаций, организаций, предоставляющих социальные услуги, образовательных организаций, коммунально-бытового обслуживания и т.д. На основании изложенного, в целях недопущения осложнения эпидемиологической ситуации Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, просит не допускать приостановления проведения предварительных и периодических медицинских осмотров отдельных категорий работников, указанных в приложении № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

Данным письмом Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, на мой взгляд, расширила и уточнила круг лиц, для которых все же необходимо проведение периодического медицинского осмотра, не смотря на введенные ограничения, включив туда декретированный контингент, но, одновременно, не закрепив законодательно закрытый перечень должностей.

Согласно Приказу Минздрава России от 18.05.2020 № 455н «О внесении изменения в По-

рядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ. В случае введения в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации проведение периодических осмотров, указанных в Перечне факторов и Перечне работ (за исключением пунктов 14–26 Перечня работ, а также случаев, когда условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» по решению работодателя может быть отложено, но не более чем на 6 месяцев.

Таким образом, в случае если в организации имеются работники, которые не попадают под категории, для которых проведение обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) обязательно и (или) рекомендовано, организация вправе самостоятельно принимать решение о приостановлении либо о направлении работника для проведения такого осмотра, основываясь на вышеуказанные нормативно правовые акты и рекомендации государственных органов путем издания Приказа руководителем организации с указанием конкретных должностей и сроков приостановления (проведения) медицинских осмотров (обследований) и ознакомления с ним работников организации.

УДК 349.22

Колобова Светлана Владимировна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
служебного и трудового права Поволжского
института управления им. П.А. Столыпина
– филиала Российской академии народного
хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации, Саратов
Kolobovapags@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Аннотация: автор рассматривает проблему перевода кадровой документации в электронный вид, который осуществляется в рамках национальной

программы «Цифровая экономика Российской Федерации». В статье рассматриваются правовые и документоведческие вопросы, касающиеся оформления трудовых отношений, а также порядка ведения трудовых книжек и формирования сведений о трудовой деятельности. Автор анализирует изменения в ТК РФ, внесенные Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде. В статье обосновывается необходимость решения вопроса о применении электронной подписи для ведения кадровой документации в электронном виде, учитывая, что ее использование в настоящее время не регламентировано трудовым законодательством. Новые потребности в документационном оформлении трудовых отношений объективно обуславливают необходимость серьезных нововведений в трудовом законодательстве. Автор отмечает, что, несмотря на то, что ТК РФ регулирует порядок вступления в трудовые отношения сторонами путем обмена электронными документами, прямо не указывает на наличие электронной формы трудового договора. В ТК РФ нет правовых норм, предусматривающих особенности правового регулирования труда при карантине. В период пандемии коронавируса COVID-19 были выявлены пробелы в правовом регулировании трудовых отношений, требующие совершенствования трудового законодательства. Делается вывод: Необходимы поправки в трудовое законодательство Российской Федерации, которые позволяют вести кадровые документы в электронном виде. Выработка конкретных мер по совершенствованию документирования трудовых отношений с применением современных информационных технологий является важным этапом в развитии информационного общества.

Ключевые слова: трудовые отношения; кадровая документация; оформление трудовых отношений; сведения о трудовой деятельности в электронном виде; электронная подпись; информационные технологии.

Kolobova Svetlana Vladimirovna,
Stolypin Volga Region Institute of Administration
the Russian Presidential Academy of National
Economy and Public Administration, Associate
Professor of Service and the Labor Law Department,
candidate of jurisprudence
Kolobovapags@mail.ru

THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN LABOUR RELATION

Abstract: *the author considers the problem of translating personnel documentation into electronic form, which is carried out within the framework of the national program «Digital economy of the Russian Federation». The article deals with legal and documentary issues related to registration of labor relations, as well as the procedure for maintaining labor books and generating*

information about labor activity. The author analyzes the changes to the Labor Code of the Russian Federation made by the Federal Law of December 16, 2019 No. 439-ФЗ regarding the generation of information on labor activity in electronic form. The conclusion is made that the new needs in the documentation of labor relations objectively determine the need for serious innovations in labor legislation. The author notes that despite the fact that the labor code regulates the procedure for entering into labor relations between the parties by exchanging electronic documents, it does not directly indicate the existence of an electronic form of an employment contract. In the labor code of the Russian Federation, there are no legal norms that provide for the specifics of legal regulation of labor under quarantine. During the period of the COVID-19 coronavirus pandemic, gaps in the legal regulation of labor relations were identified, requiring improvement of labor legislation. The conclusion is made: amendments to the labor legislation of the Russian Federation are Necessary, which allow to keep personnel documents in electronic form. The development of concrete measures to improve the documentation of labor relations using modern information technologies is an important stage in the development of the information society.

Keywords: *labor relations; personnel documentation; registration of labor relations; information on labor activity in electronic form; electronic signature; information Technology.*

Указом Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 утверждена Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы [1]. Главным способом обеспечения эффективности цифровой экономики становится внедрение технологии обработки данных, что позволит уменьшить затраты при производстве товаров и оказании услуг (п. 14 Указа).

Перевод кадровой документации в электронный вид является актуальной задачей, стоящей на государственном уровне. Перевод кадровой документации в электронный вид осуществляется в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [2]. Указанные документы предполагали принятие Федерального закона, который предусматривал использование цифровых технологий в трудовых отношениях, в том числе осуществление учета данных о трудовой деятельности работников в электронном виде. Можно выделить два ключевых аспекта в работе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в этом направлении. Первый аспект включает создание и внедрение «электронных трудовых книжек», а второй аспект предполагает перевод кадровой документации в электронный вид.

Цифровизация различных сфер деятельности людей, развитие отношений, возникших на основе использования электронных устройств: компьютеров, коммуникационных сетей, включая Интернет, – привели к реальным ситуациям, которые требуют изменения правовых норм для их урегулирования.

Трудовое право, как самостоятельная отрасль, не является исключением.

Так, Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ в ТК РФ введена глава 49.1, предусматривающая особенности регулирования труда дистанционных работников. Статью 312.2 ТК РФ об особенностях заключения трудового договора о дистанционной работе можно рассматривать в качестве примера норм-приспособлений, которые «приспосабливают» общие нормы к конкретным условиям труда или категории работников [3]. Трудовой договор о дистанционной работе может заключаться путем обмена электронными документами. При заключении трудового договора документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. Ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ предусматривает взаимодействие дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами, используя усиленные квалифицированные электронные подписи в порядке, установленном Федеральным законом от 06.04.2011 г. (с изм.) «Об электронной подписи» [4]. Работник и работодатель становятся участниками электронного взаимодействия. Путем обмена электронными документами может осуществляться ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором. Заметим, что, несмотря на то, что ТК РФ регулирует порядок вступления в трудовые отношения сторонами путем обмена электронными документами, прямо не указывает на наличие электронной формы трудового договора.

Министерство труда России активно занимается и решением вопроса о переводе кадровой документации в электронный вид. На наш взгляд, в первую очередь, для ведения кадровой документации в электронном виде необходимо проработать вопрос о применении электронной подписи, учитывая, что ее использование в настоящее время не регламентировано трудовым законодательством (за исключением главы 49.1; ст. 66.1 ТК РФ).

В целях противодействия угрозе распространения коронавирусной инфекции работодатели были вынуждены перевести своих работников на удаленную работу. Электронные подписи понадобились для ведения регулярной дистанционной работы уже в настоящее время в период карантинных ограничений. Главным новшеством для работников явилась замена подписи на бумажных вариантах документов электронной подписью.

Ключевой задачей реформы является снижение затрат и издержек работодателя на ведение кадрового документооборота. При этом принципиально важно избежать необоснованного обязательного дублирования электронного и бумажного документооборота, которое приведет к росту затрат работодателя. По нашему мнению, решения о применении

электронного кадрового документооборота должно приниматься исключительно работодателем в зависимости от степени его готовности с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Обратим внимание на то, что Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» дополнен новой ст. 16.2, которая, по сути, положила начало созданию информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России». Названная информационно-аналитическая система является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу, и иную информацию, перечень которой утверждается Правительством Российской Федерации. Всем заинтересованным субъектам (гражданам, работникам, работодателям и др.) предоставляется информация в электронной форме. Доступ к информации, содержащейся в системе, осуществляется посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», на безвозмездной основе.

Можно предположить, что при переводе кадровой документации в электронный вид будут возникать определенные проблемы, в том числе по обеспечению хранения электронных документов. С целью исключения ошибок программного обеспечения при обработке и передаче данных в электронном виде, недопущения утери информации о трудовой деятельности работника, следует обратить особое внимание на работу с информацией на электронных носителях. Нельзя не согласиться с мнением, что перевод кадрового документооборота на безбумажную основу должен осуществляться поэтапно с тщательной проработкой поправок в трудовом законодательстве, решением вопросов технического и методического характера [5].

В научной литературе неоднократно высказывалось мнение о том, что для внедрения электронного кадрового документооборота необходима подготовленная правовая среда. Профессор Д.Л. Кузнецов на парламентских слушаниях 25.01.2018 г. в своем выступлении на тему «Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике» правильно указывал, что участие государственных структур в процессе реформы должно быть минимизировано, чтобы исключить необоснованную централизацию процессов. Единственное исключение – обеспечение связи электронного кадрового документооборота с формированием пенсионных прав и обеспечение эффективного функционирования системы социального страхования.

Документационное оформление трудовых отношений обеспечивается нормами трудового права и правилами кадрового делопроизводства. Переход на электронный кадровый документооборот тре-

бует оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Электронный документооборот является своего рода катализатором, способствующим реагированию трудового законодательства на революционные прорывы в развитии технологий, возникновение, распространение новых форм занятости в сфере труда [6].

Федеральным законом от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», который вступил в силу с 01.01. 2020 г. внесены изменения в ряд статей ТК РФ, а также Кодекс дополнен новой ст. 66.1. «Сведения о трудовой деятельности» [7]. На работодателя возложена обязанность по формированию в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлению ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. Законодательно определено, какая информация относится к сведениям о трудовой деятельности, в какой форме они будут предоставляться в Пенсионный фонд РФ и работнику при увольнении. Так, в сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора. Сведения о трудовой деятельности предъявляются работодателю при заключении трудового договора, а также могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника. Сведения о трудовой деятельности предъявляются при приеме на работу вместе с трудовой книжкой (если она есть) или взамен ее. Часть 4 ст. 66.1. ТК РФ определяет места получения сведений о трудовой деятельности и форму сведений (на бумажном носителе или в форме электронного документа). Так, лица, имеющие стаж работы по трудовому договору, могут получать такие сведения: – у работодателя по последнему месту работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя); – в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом; – в Пенсионном фонде РФ на бумажном носителе, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью; – с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Федеральный закон № 439-ФЗ предусматривает наличие переходного периода, когда могут использоваться и бумажные трудовые книжки, и «электронные». Установление такого переходного пери-

ода можно охарактеризовать как правильное правовое решение, адекватное современным реалиям. В ст. 2 Закона указаны мероприятия, которые должны осуществить работодатели в течение 2020 г. в целях реализации норм ТК РФ. В частности, принять или изменить локальные нормативные акты; подготовить изменения в соглашения и коллективные договоры; письменно уведомить по 30 июня 2020 г. каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Нельзя не обратить внимания на вопросы правового регулирования труда в современных условиях пандемии коронавируса COVID-19. В целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, Президентом РФ и Правительством РФ было принято ряд нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работающего населения и безработных граждан.

В ТК РФ нет правовых норм, предусматривающих особенности правового регулирования труда при карантине. Отсутствуют нормы, регламентирующие предоставление «карантинных каникул» с сохранением заработной платы, установление нерабочих дней с сохранением заработной платы.

При угрозе распространения коронавирусной инфекции многие работодатели перевели своих работников на дистанционную работу. В условиях эпидемии такой перевод на дистанционный режим является вынужденным и носит временный характер. Установление нерабочих дней вызвало много вопросов у работодателей, руководителей, кадровиков и юристов организаций. Главный вопрос – как оплачивать это время? Нерабочие дни не относятся ни к официальным выходным, ни к нерабочим праздничным дням. ТК РФ не содержит норм, предусматривающих изменение размера оплаты труда и изменение других условий трудового договора при карантине. Поэтому при сохранении объема трудовых обязанностей размер заработной платы не должен изменяться. По договоренности работника с работодателем условия оплаты труда могут быть скорректированы в дополнительном соглашении к трудовому договору при соблюдении правовых норм. В дополнительном соглашении можно определить и размер компенсации работнику за использование им своего личного имущества (ноутбука, телефона, другого оборудования) и оплату услуг (Интернета, электроэнергии).

В условиях распространения пандемии коронавируса многие работодатели вынуждены прибегать к изменению организации труда, например, переводу работников на дистанционную работу или объявлению простоя. В этой связи работодателям может быть предложен перечень мер, которые помогут перейти на новые правила работы. Может понадобиться с участием выборного органа первичной профсоюзной организации принять или изменить

локальные нормативные акты или изменить условия коллективного договора, а также письменно уведомить работников о грядущих изменениях.

В трудовое законодательство неоднократно внесены изменения и дополнения, способствующие устранению пробелов и противоречий в правовом регулировании трудовых отношений [8]. Нововведения в ТК РФ, касающиеся информации, относящейся к сведениям о трудовой деятельности работника, а также о форме ее предоставления в Пенсионный фонд России и работнику при увольнении, являются актуальными. Выработка конкретных мер по совершенствованию документирования трудовых отношений с применением современных информационных технологий – важный этап в развитии информационного общества.

В современных экономических условиях законодательство о труде дополнено рядом правовых норм, способствующих использованию электронных документов в регулировании трудовых отношений. Но цифровая реальность требует дальнейшего развития нормотворчества в сфере труда. Кроме того, в период пандемии коронавируса COVID-19 были выявлены пробелы в правовом регулировании трудовых отношений, требующие совершенствования трудового законодательства.

Список литературы:

1. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // СЗ РФ. 2017. № 20, Ст. 2901.

2. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16) // СПС «КонсультантПлюс».

3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2018. С. 26.

4. Федеральный закон от 06.04.2011 г. «Об электронной подписи» (в ред. от 23.06.2016 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

5. Глотова С.А. Работа Минтруда России по переводу кадровых документов в электронный вид // Делопроектирование. 2019. № 3. С. 21.

6. Аббасова Е.В., Васильев В.А. Трудовое право в цифровой реальности: проблемы интеграции // СПС «КонсультантПлюс».

7. Федеральный закон от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // Рос. газета. 2019. № 286.

8. Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. 2017. № 2. С. 77.

УДК: 349.2

Костян Ирина Александровна,
профессор кафедры трудового права
юридического факультета МГУ имени
М.В. Ломоносова, д.ю.н., доцент
ak-kostyan@yandex.ru

ПАНДЕМИЯ И РОССИЙСКИЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация: *предпринята попытка отразить отдельные проблемы применения трудового законодательства, с которыми в условиях пандемии столкнулись работники, работодатели и государство, которые, вне всякого сомнения, нуждаются в устранении или создании условий, позволяющих их преодолеть. Стоит заметить, что проблема не только правовая. Здесь требуется проанализировать и технические возможности использования российских средств связи, программного обеспечения, финансовые возможности работодателей своевременно и желательно без потерь решать вопросы комплексно. Нельзя не подчеркнуть, что внесение отдельных изменений в трудовое законодательство вряд ли решит проблему в целом. Необходимо выработать единую политику, основные направления деятельности, позволяющие совместными усилиями преодолеть подобные трудности в будущем.*

Ключевые слова: *трудовое законодательство, пандемия, трудовые отношения, реформирование законодательства интерес в трудовом праве, занятость населения.*

Irina Aleksandrovna Kostyan,
professor of the Department of labor law faculty of
law Lomonosov Moscow state University doctor of
law, associate Professor
ak-kostyan@yandex.ru

PANDEMIC AND RUSSIAN EXPERIENCE OF APPLICATION LABOUR LEGISLATION

Abstract: *an attempt is made to reflect certain problems in the application of labor legislation that employees, employers and the state faced in the context of the pandemic, which, without any doubt, need to be eliminated or create conditions that allow them to be overcome. It is worth noting that the problem is not only legal. Here it is necessary to analyze the technical possibilities of using Russian means of communication, software, and financial capabilities of employers in a timely manner and preferably without losses to solve issues in a comprehensive manner. It should be emphasized that making individual changes to labor legislation is unlikely to solve the problem as a whole. It is necessary to develop a common policy and main areas of activity that will*

allow us to overcome such difficulties in the future using joint conditions.

Keywords: *labor legislation, pandemic, labor relations, law reform interest in labor law, employment*

В условиях пандемии каждое государство было вынуждено принимать срочные меры, направленные на противодействие распространения на территории своего государства новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Нельзя признать их во всех случаях действенными, удачными. Однако этому есть объективные причины, среди которых следует признать неготовность к ситуациям подобного рода, отсутствие должного опыта и необеспеченность (недостаточность обеспечения) средствами информационно-коммуникационных технологий.

Не останавливаясь подробно на всех мероприятиях, предпринимаемых в этих целях в России, и не сравнивая их с решениями, принимаемыми в иных странах мира, представляется необходимым изучить приобретенный в нашей стране опыт применения трудового законодательства в этот непродолжительный период, проанализировать его, обобщить.

Это обусловлено рядом причин. Во-первых, трудовые отношения на сегодняшний день являются одним из самых распространенных способов получения населением России дохода. Во-вторых, наиболее распространенным средством обеспечения деятельности организаций, создаваемых и действующих в той или иной сфере экономики, служит применение несамостоятельного труда, организованного на основании трудового договора, заключаемого с каждым работником. В-третьих, государство, обеспечивая согласование интересов бизнеса и трудящихся, с одной стороны, призвано создавать необходимые условия для развития экономики страны в целом (развития промышленности, сельского хозяйства, различных отраслей экономики).

Следует сказать, что политика государства направлена на создание определенных условий, позволяющих в рассматриваемой ситуации работодателю добиваться поставленных ими задач, достигать определенных бизнес-планом целей. С другой стороны, будучи социальным государством, Российская Федерация в силу ст. 7 Конституции Российской Федерации призвана формировать свою политику, направленную на обеспечение достойной жизни и свободного развития человека, обеспечивая охрану труда и здоровья людей, устанавливая гарантированный минимальный размер оплаты труда. [1]

Таким образом, государство, будучи гарантом прав человека и гражданина, устанавливает гарантии прав не только работников, но, прежде всего, населения, проживающего на территории России, и применяющего свои возможности трудиться. При этом нельзя не учитывать возможность повторения ситуации, ее обострения, в т.ч. усиления распространения инфекции по всему миру. Так, А. Попова заявила, что «человечеству не избежать новой пан-

демии, а опыт борьбы с COVID-19 должен помочь создать алгоритм действий на будущее». [2]

Таким образом, необходимо тщательно проанализировать достоинства и недостатки в области правового регулирования трудовых отношений, учесть фактический, приобретенный в период пандемии опыт, разработать план действий, оптимально позволяющий решать вопросы в области занятости населения, максимально учитывая интересы бизнеса, работников, государства и опыт зарубежных стран. Именно такая задача представляется оптимальной, что обязывает представителей науки трудового права тщательно подходить к исследованию проблем, с которыми столкнулись законодательные и исполнительные органы власти, органы правоприменения, работодатели и работники.

Прежде всего, нельзя не отметить плохую работу интернет-связи, которую приходилось применять на удаленной работе, что негативно отразилось на добросовестных работодателях и работниках.

На практике отмечались случаи злоупотреблений со стороны работников, которые не исполняли свои трудовые обязанности, ссылаясь на отсутствие надлежащей связи с работодателем. Наряду с этим и работодатели, не обеспечившие в полной мере работнику надлежащее использование информационно-коммуникационных технологий, вынуждали их «отрабатывать время, которое им не засчитывалось, как время рабочее».

Так, в случае, когда в работе происходили «сбои» в программах, установленных работодателем на компьютерах работников, либо отсутствовала связь в интернете, что служило причиной, препятствующей работнику своевременно пройти регистрацию и приступить к работе с соблюдением режима рабочего времени, им приходилось достаточно длительное время, сидя за компьютером, предпринимать попытки приступить к работе. Все эти риски, которые должны были нести работодатели, они перенесли на работников. Все это значительно увеличивало нагрузку на таких работников, увеличивая время, которое использовалось работниками в интересах работодателя. Рабочее время в этот период увеличивалось в отдельных компаниях на 3-4 часа в день на одного работника. Поведение работодателя в этой части, вне всякого сомнения, является противоправным, нарушающим право работника на труд, который в соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ обязан обеспечивать работодатель.

Наряду с этим нельзя не отметить, что изменения в части осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства в период пандемии [3], значительно расширил условия для приобретения правонарушений, допускаемыми работодателями, латентной формы. [4]

Так, получило широкое распространение увольнение работников, принятых на работу с испытанием, до истечения, установленного трудовым договором срока по собственному желанию. Тех же, кто отказывался «изъявлять собственную иници-

ативу» увольняли по результатам испытания, объявляя им, что они якобы оказывались неудовлетворительными. Органы надзора, учитывая судебную практику применения трудового законодательства, сложившуюся в части определения компетенции государственного инспектора труда [5], отказывались от рассмотрения законности подобных решений, принимаемых работодателями, признавая наличие признаков индивидуального трудового спора. Это имело место даже в том случае, когда уведомление работника об отрицательном результате испытания, подготовленного работодателем, носило формальный характер, т.е. не содержало никаких обоснований, подтверждающих такой факт.

Достаточно распространенным явилось также оформление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в период, дни которого были признаны нерабочими днями с сохранением заработной платы. По понятным причинам в этой ситуации работники были лишены возможности реализовать свое право на отпуск в период самоизоляции. Это свидетельствует о том, что такие работодатели, по сути, лишили их права на полноценный отдых, подлежащий предоставлению ежегодно. Хуже обстоит дело, когда такие работники продолжали в период так называемого ежегодного оплачиваемого отпуска, оформленного работодателем своим приказом, еще и осуществлять выполнять работу (осуществлять трудовую функцию). Опасаясь потерять работу в это непростое время, работники были вынуждены соглашаться с условиями, навязываемыми им работодателем, что обусловлено особым характером трудовых отношений.

Наряду с этим имело место также недобросовестное воздействие на работников со стороны работодателей, использующих властные полномочия, принуждая их инициировать использование ими отпуска без сохранения содержания в период, объявленный нерабочими днями с сохранением за работниками заработной платы.

Положительным моментом периода пандемии следует признать использование работодателями средств информационно-коммуникационных технологий, поскольку приведенные выше нарушения могут быть без излишних затрат и усилий выявлены путем анализа переписки, осуществляемой путем направления смс на номер мобильного телефона или писем на электронную почту, поскольку все переговоры велись с применением связи либо мобильной, либо Интернет-ресурсов. В этом смысле представляется целесообразным продумать на перспективу возможность использования новых форм и способов осуществления надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и быстрого реагирования на нарушения.

Не останавливаясь далее на нарушениях трудового законодательства, которые имели место в период пандемии, необходимо отметить, что далеко не всегда такая картина наблюдалась во всех организациях. Добросовестные работодатели, на долю

которых выпали значительные расходы, связанные с исполнением требований государственных органов (в частности, выплату заработной платы тем, кто не трудился), оказались в критическом финансовом положении. Пытаясь сохранить возможность продолжать свою деятельность, принимая попытки избежать банкротства, они были вынуждены перейти к проведению массового сокращения рабочих мест. При этом преследуемые работодателями цели, также были неодинаковы. Всех работодателей в этом смысле условно можно разделить на три группы. Первую группу составляют работодатели, которые оказались вынужденными сократить численность работников в виду значительного снижения по различным причинам объемов работы (отсутствия работы для работников, состоящих с ними в трудовых отношениях). В этой ситуации объективность положения работодателя очевидна, она вызвана экономическим положением компании. Но при этом в целях сохранения рабочих мест можно было бы предложить путь введения неполного рабочего времени для работников, состоящих в трудовых отношениях с соблюдением правил, предусмотренных ч. 5–8 ст. 74 ТК РФ. Это позволило бы сохранить рабочие места и «смягчить» экономические последствия пандемии.

Вторая группа работодателей, составляет организации, которые пытаются предотвратить банкротство путем минимизации расходов на персонал, провели сокращение численности работников, одновременно увеличивая нагрузку (объем работы) на оставшихся работников, распределяя между ними трудовую функцию уволенных. В рассматриваемой ситуации наблюдается противоправность поведения работодателя, который допустил нарушение требований трудового законодательства в части изменения трудовой функции каждого оставшегося на работе (после проведения сокращения численности) работника (ее количественной составляющей), которое служит причиной негативных экономических последствий для страны и общества в целом, поскольку увеличивает число безработных. В целях обеспечения финансовых возможностей организации (работодателя), а также сохранения рабочих мест в данном случае может идти речь об оказании посильной помощи таким организациям (ИП), например, в виде освобождения их на этот период времени от арендной платы, учитывая, что помещения в этот период времени не использовались по назначению. Другим вариантом финансовой поддержки таких организаций мог бы стать стабилизационный фонд, формирование которого следовало бы продумать. Возможное снижение размера заработной платы работников на определенный период времени могло бы оказать посильную помощь организациям. Однако в этом случае подобное решение можно было бы использовать скорее как исключение из правил, нежели правило. Поэтому основание для введения

снижения уровня заработной платы, порядок принятия решения с учетом мнения территориальных органов социального партнерства, сроки введения экстраординарных мер следовало бы разработать исключительно на федеральном уровне при условии обеспечения надлежащего контроля за поведением работодателя, отличающегося оперативностью реагирования на недобросовестное поведение работодателя. Отсутствие экономического обоснования принятых им решений в целях предупреждения (возможно, пресечения) злоупотребления в этой части должно быть в этом случае основанием имущественной ответственности должностных лиц и учредителей организации.

Третья группа работодателей составляет субъекты, которые безнаказанно способ внедрения мероприятий по сокращению численности работников в отсутствие снижения объемов работы, преследуют одну цель – увеличение доходов учредителей компании, топ менеджеров, других заинтересованных в увеличении доходов лиц.

Руководствуясь позицией Конституционного Суда Российской Федерации, который к исключительной компетенции относит принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, в том числе о сокращении вакантных должностей [6], работодатели допускают злоупотребление своими властными полномочиями, абсолютно безнаказанно увеличивая объем трудовой функции работников, сохранивших рабочие места после проведения мероприятий.

Между тем в условиях экономической нестабильности государство вправе осуществлять проверку причин и условий, способствующих росту безработицы в стране. При этом сокращение численности работников, для которых объемы работы не уменьшены, в обоснования проведения подобных мероприятий следовало бы расценивать иначе, не только признавая неправомерным поведение работодателя, но и устанавливая высокий уровень юридической ответственности заинтересованных в увеличении своих доходов лиц, к числу которых следовало бы отнести учредителей организации. Это обусловлено тем, что именно учредители юридического лица (организации), нередко оказывающих серьезное давление на руководителя организации (единоличный исполнительный орган), получая выгоду от подобного поведения, оказываются в результате субъектами безответственными, что представляется неверным и несправедливым.

К сожалению, Проект Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» [7] не предусматривает важных изменений в указанном выше направлении. Данный акт не учитывает в полной мере интересы государства, бизнеса и населения (работников), которые нуждаются в разумном и справедливом согласовании.

Формулируя определение понятий, авторы проекта изначально допускают погрешности, которые в дальнейшем вызовут закономерные вопросы. Например, к временной дистанционной (удаленной) работе, под которой понимается режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя, можно отнести, в т.ч. работу в командировке. Но дело даже не в этом. Изменения, сформулированные в проекте закона, не устраняют основных проблем, выявленных в ходе применения трудового законодательства в условиях пандемии, не позволяют обеспечить надлежащую защиту бизнеса и работников в случае повторения подобных явлений. Предложения, направленные на реформирование отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации, носят фрагментарный характер. Они не решают главной задачи, которая стоит перед российским государством, для достижения которой требуется комплексный подход в анализе, исследовании и принятии решений в области экономики, финансирования, программного и технического обеспечения, в части внедрения средств цифровизации.

Отсутствие комплексного подхода не позволит сформировать эффективной правовую базу. Любые правовые средства, не обеспеченные надлежащими финансовыми ресурсами, средствами, обеспечивающими существование и развитие экономических отношений, с которыми непосредственно связаны и на которых основано выстраивание трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с трудовыми, не будут действенными.

В этом смысле до внесения каких-либо изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и нормативные правовые акты необходимо провести серьезную ревизию действующего трудового законодательства и современной практики его применения, исследование современной экономической составляющей и финансовой и технической обеспеченности их существования и развития.

На ближайшую перспективу требуется разработка взвешенной политики в области развития и реформирования трудового законодательства, его основных направлений, основанных на всестороннем и комплексном анализе проблем, выявленных в условиях пандемии, в интересах сторон социального партнерства и в целях согласования интересов бизнеса и работников, государства и общества в целом.

Список литературы:

1. См.: статья 7 Конституции Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. См., например: URL: <https://www.rbc.ru/society/04/06/2020/5ed8d4a69a79478a5d982e92>, (06.06.2020).

3. См., например: Письмо Минтруда России от 25.03.2020 № 16-2/10/В-2328<Об обеспечении оперативного контроля за ситуацией на рынке труда в связи с распространением коронавирусной инфекции.

4. Основной акцент в области осуществления надзора период пандемии был сделан на проведение оперативного мониторинга занятости населения, что предопределено экономической ситуацией в стране в целом. См.: Приказ Минтруда России от 30.12.2014 № 1207(в ред. от 24.03.2020) «О проведении оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2015. № 3. Приложения № 1–8 опубликованы на официальном сайте Минтруда России. [www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/353].

5. См., например: Постановление Верховного Суда РФ от 13.09.2019 № 19-АД19-6; Постановление Верховного Суда РФ от 18.01.2019 по делу № 19-АД18-32.

6. См., например: Определение Конституционного Суда РФ от 23.04.2020 № 996-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Яценко Нелли Вячеславовны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»; Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 № 350-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Савчук Оксаны Викторовны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»; Определение Конституционного Суда РФ от 28.03.2017 № 477-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кононенко Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 и частью первой статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации».

7. Проект Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (в ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 16.06.2020) // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/> по состоянию на 16.06.2020.

УДК 349.3

Кузнецова Светлана Анатольевна,
старший преподаватель кафедры трудового права, ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА В РОССИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Аннотация: в работе уделяется внимание правовому регулированию вопросов реформирования пенсионного законодательства, которое направлено на взаимосвязь права социального обеспечения с иными отраслями права, тесно связанными с ним. Автором представлен определенный круг нормативных правовых источников с внесенными изменениями и дополнениями на уровне действующего пенсионного законодательства. Отмечается, что имеющиеся пробелы в нормативной базе и обращает внимание на дальнейшее усовершенствование пенсионной реформы, которая направлена на улучшение благосостояния граждан нашей страны.

Ключевые слова: пенсионная реформа, социальное обеспечение, страховая пенсия, досрочная пенсия, страховой стаж, пенсионный возраст, предпенсионный возраст, индивидуальный пенсионный коэффициент, занятость, социальная поддержка, льготы.

Kuznetsova Svetlana,
Senior lecturer of the Department labor law,
Saratov region state law Academy

PENSION REFORM IN RUSSIA DURING THE PANDEMIC

Abstract: the paper focuses on the legal regulation of pension law reform, which is aimed at the relationship of social security law with other branches of law closely related to it. The author presents a certain range of regulatory legal sources with amendments and additions at the level of current pension legislation. It is noted that there are gaps in the regulatory framework and draws attention to the further improvement of the pension reform, which is aimed at improving the welfare of citizens of our country.

Keywords: pension reform, social security, insurance pension, early retirement, insurance experience, retirement age, pre-retirement age, individual pension coefficient, employment, social support, benefits.

Российская Федерация – социальное государство, его политика направлена на создание и укрепление таких условий, которые должны обеспечивать и поддерживать достойный уровень жизни всех граждан страны. На современном этапе развития пенсионной реформы предоставлен достаточный перечень нормативных актов в социально-о-

беспечительной сфере, который основывается как на уже имеющемся опыте пенсионных преобразований в Российской Федерации, так и на опыте международных стандартов.

Ведущую роль в этом направлении представляет Международная организация труда с ее целями и задачами, нашедшими отражение в рекомендациях и конвенциях. Однако следует отметить, что не существует пенсионной системы, которая может быть использована для любой страны, следовательно, Международная организация труда не в состоянии предложить одну на всех модель пенсионного законодательства. Объединив многолетний опыт разных стран, Международная организация труда предлагает ключевые положения, закрепленные в ее документах, использовать в реформировании пенсионной системы государства. Реформа системы пенсионного обеспечения, проводимая в нашей стране, имеющая своей целью социальную поддержку граждан, направлена на ее совершенствование согласно современному экономическому развитию страны. Рассматривая долгосрочные примеры зарубежных государств, наша страна стремится найти для себя наиболее подходящую к ее условиям пенсионную систему. Законодательство Российской Федерации в своих нормативных правовых актах использует ряд норм, как Международной организации труда, так и Совета Европы, что должно послужить принятию выверенных и продуманных источников правового регулирования социального обеспечения.

Основанием для социальных изменений и преобразований в стране послужила Конвенция Международной организации труда № 102, ратифицированная Российской Федерацией и закрепленная Федеральным законом от 3 октября 2018 г. № 349-ФЗ «О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенция № 102)» (далее – Закон № 349-ФЗ). Разделы Конвенции № 102 представляют наиболее существенные сферы социального обеспечения такие как: медицинское обслуживание, обеспечение по болезни, обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, обеспечение в связи с материнством, обеспечение по инвалидности, обеспечение по случаю потери кормильца, обеспечение по старости подчеркивая тот факт, что возраст в этом случае не должен превышать 65 лет. [1] Однако продолжающаяся пенсионная реформа охватывает не только право граждан России, но и права трудовых мигрантов, прибывших в нашу страну. В Санкт-Петербурге 20 декабря 2019 г. было заключено «Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза» (не вступил в силу). Трудящиеся мигранты из стран ЕАЭС получили право на российские пенсии. Согласно подписанному соглашению, формирование пенсионных прав трудящихся осуществляется за счет пенсионных взносов на тех же услови-

ях и в том же порядке, что и формирование пенсионных прав граждан государства трудоустройства. Реализация права на назначение и выплату трудящимся (членам семьи) пенсия осуществляется на тех же условиях, что и для граждан государства трудоустройства. Трудящийся (член семьи) имеет право обратиться за назначением и выплатой пенсии в компетентный орган государства проживания и (или) в компетентный орган государства трудоустройства. Дата подачи заявления и других документов в целях пенсионного обеспечения в компетентный орган одного государства-члена считается датой их подачи в компетентный орган другого государства-члена. Следует отметить, что принятие Конвенции МОТ № 102, заключение «Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза» не должно отрицательным образом влиять на национальное законодательство и нарушать права человека и гражданина закрепленные в ст. 55 Конституции Российской Федерации.

Одновременно с Законом № 349-ФЗ был принят Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» (далее – Закон № 350-ФЗ), который внес существенную редакцию в следующие нормативные документы: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с изм. и доп.) «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон РФ № 1032-1); Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 (с изм. и доп.) «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»; Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ (с изм. и доп.) «О государственной социальной помощи»; Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ (с изм. и доп.) «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»; Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 1677-ФЗ (с изм. и доп.) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»; Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 360-ФЗ (с изм. и доп.) «О порядке финансирования выплат за счет средств пенсионных накоплений»; Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ (с изм. и доп.) «О страховых пенсиях» (далее – Закон № 400-ФЗ); Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 424-ФЗ (с изм. и доп.) «О накопительной пенсии». Также внесены изменения в Семейный кодекс РФ – ст. 169, в Уголовный кодекс РФ – ст. 144.1, в Трудовой кодекс РФ – ст. 185.1. Столь радикальное изменение и дополнение нормативной базы направлено, в основе своей, на увеличение возраста, страхового стажа социальной поддержке трудящихся, выходящих на страховую пенсию по старости, либо попадающих в категорию предпенсионеров.

Более всего изменение и дополнение нормативно-правовой базы действующего законо-

дательства отразилось на гражданах среднего и предпенсионного возраста. Последними считаются лица, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно, в соответствии с пенсионным законодательством РФ, остается возрастной период продолжительностью до пяти лет. Следует отметить, что они столкнулись с возникшими очень острыми, жизненно важными для них, проблемами. Первостепенной следует считать – отсутствие заинтересованности работодателей в таких работниках и как следствие – увольнение их. Введение в Уголовный кодекс РФ ст. 144.1: необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, которая установила ответственность для работодателя в виде штрафа в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов не является достаточной защитой, так как работодатель теперь предпочитает, чтобы не возникало проблем, увольнять работников не дожидаясь их предпенсионного возраста, приобретая при этом возможность избежать уголовной ответственности. Оснований для увольнения, согласно Трудовому кодексу РФ, достаточно. Это может быть сокращение штата, численности персонала; собственное желание работника, при условии создания для него, определенных условий, побудивших его оформить такое волеизъявление, проведение аттестации с выводом о недостаточной квалификации и так далее.

Следующей немаловажной проблемой является неудовлетворительное состояние здоровья лиц данной категории. С возрастом у людей появляется «букет хронических заболеваний», а уровень здравоохранения в нашей стране не может считаться высоким, качество медицинской помощи оставляет желать лучшего. Однако нельзя не отметить, что законодатель, осуществляя реформирование пенсионной системы не только ввел статус лиц предпенсионного возраста, а также направил законодательство на их защиту. Устанавливая ст. 185.1 Трудового кодекса РФ, предусмотрел гарантии работающим пенсионерам и лицам предпенсионного возраста: в момент прохождения ими диспансеризации, они имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год. При этом за ними сохраняются их место работы (должность) и получаемый средний заработок. Однако это является не обязанностью работника, а правом и предоставляется по заявлению работника и согласованию с работодателем. Вопросы здравоохранения и увеличения продолжительности жизни граждан нашли отражение в выступлении Президента РФ. В своем обращении к Федеральному Собранию РФ Путин В.В. отметил: «Ожидаемая продолжительность жизни в прошлом году впервые превыси-

ла 73 года, на 8 лет дольше, чем в 2000 г. Уровень младенческой смертности достиг исторического минимума, этот показатель отметил с ниже, чем в некоторых европейских странах. В каждой стране граждане критикуют свою систему здравоохранения. Они судят о ней не по цифрам и показателям. Каждый человек думает о том, как без препятствий получить современную медицинскую помощь». [2] Скорейшее улучшение положения в здравоохранении необходимо для всех слоев населения, а более всего для социально незащищенных – детей и пенсионеров.

Нельзя также не отметить тот факт, что наблюдается рост как зарегистрированных в Центрах занятости, так и не зарегистрированных безработных из лиц предпенсионного возраста. Это послужило основанием для принятия мер по повышению конкурентно способности на рынке труда для данной категории граждан. Правительство РФ утвердило «Специальную программу их профессионального обучения и дополнительного профессионального образования на период до 2024 года». [3] Работодателям, которые примут участие в данной программе будут компенсироваться расходы, связанные с обучением, в том случае, если работники, прошедшие обучение не были уволены в отчетном году. Центры занятости прорабатывают постепенное увеличение количества мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию для граждан предпенсионного возраста, привлекая к этому и работодателей.

Лицам, оказавшимся не занятыми, но стремящимся изменить свое положение государство оказывает поддержку и предоставляет им статус предпенсионера. Удостоверение предпенсионера является электронным документом и выдается на основании Постановления Пенсионного фонда России № 464 п от 29 октября 2018 г., утверждающего порядок оформления цифрового удостоверения, содержащего информацию о лице предпенсионного возраста. [4] Оформление документа возможно при обращении в Пенсионный фонд РФ лично, либо по почте, а также через Личный кабинет на сайте пенсионного ведомства или портал Госуслуги.

Получение Удостоверения предпенсионера влечет за собой возможность пользоваться дополнительными гарантиями социальной поддержки, установленными в регионе проживания гражданина при условии обращения за ними. Однако следует отметить, что перечень гарантий, закрепленных на региональном уровне – различен и не является идентичным для всех субъектов.

Российская Федерация на современном этапе столкнулась со сложным демографическим положением – стареющим населением низкой рождаемостью, а также высоким уровнем безработицы, что определило необходимость изменения условий пенсионного обеспечения, включая изменение пенсионного возраста в сторону увеличения. Условия пандемии еще усугубили ситуацию.

Закрепленные, на законодательном уровне, права граждан на страховую пенсию по старости представляют факт взаимодействия пенсионного возраста и страхового стажа, что является необходимым условием ее назначения. Однако пенсионная реформа, как для работников, так и для лиц достигших пенсионного возраста, но продолжающих трудиться, предполагаемого увеличения пенсий не несет. Небольшая заработная плата не дает работникам возможность иметь должную величину индивидуального пенсионного коэффициента, стоимость которого представлена Законом № 350-ФЗ. Пенсии работающих пенсионеров за время их работы не подлежит индексации. В итоге покупательная способность пенсий снижается из-за инфляции. Вместе с тем уплачиваемые страховые взносы, на зарплату работающих пенсионеров, уже в настоящее время позволяют использовать их на выплату пенсий, следовательно, для государства деньги данной категории граждан являются существенным «подспорьем». Решение этих вышеперечисленных проблем напрямую зависит от финансирования, а социально-экономические условия страны не позволяют решить их на современном этапе. Следовательно, внесение дополнений и изменений в действующую пенсионную систему, для ее доработки и улучшения будет продолжено.

Список литературы:

1. См.: Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 349-ФЗ «О ратификации конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенции № 102)» // СЗ РФ. 2018. № 41, ст. 6189.
2. См.: Путин В.В. Послание Президента Федеральному Собранию РФ 15 января 2020 г. // Российская газета. 2020. 1 января.
3. См.: Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2018 г. № 3025-р «Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года» (вместе с «Планом мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года») // СЗ РФ. 2019. № 1, ст. 135.
4. См.: Постановление Пенсионного фонда РФ от 29 октября 2018 г. № 464п «Порядок оформления цифрового удостоверения, содержащего информацию о лице предпенсионного возраста». URL: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 05.06.2020).

УДК 349.2

Лескина Элеонора Игоревна,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
юридическая академия»
elli-m@mail.ru

ПРИМЕНЕНИЕ СМАРТ-КОНТРАКТОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Аннотация: *необходимость цифровизации правовых отношений не вызывает сомнения и диктуется развитием общественных отношений. Этот процесс нельзя остановить, а сдерживать его было бы как минимум нецелесообразно. В последние годы цифровизация охватывает все большие сферы жизни общества. Государства провозглашают необходимость перевода экономики на цифровое русло, мировые компании применяют цифровые технологии во всех больших отраслях. Эксперименты с документооборотом, дискуссии о необходимости введения трудовых книжек, электронные больничные, трудовая деятельность дистанционных работников, – во всех этих сферах информационные технологии уже нашли применение. Многие технологии призваны упростить работу, сэкономить время и служить целям глобализации отношений, а также их децентрализации. Смарт-контракты являются одним из способов достижения данной цели.*

В статье рассматривается возможность применения смарт-контрактов в сфере труда, где личный характер отношений является одной из особенностей, которая напрямую влияет на перспективы применения «умных» договоров в рассматриваемой области. В условиях пандемии именно контроль со стороны работодателя будет являться, с одной стороны, мотивирующим фактором соблюдения трудовой дисциплины, а с другой стороны, – способом минимизации рисков работодателя при применении ответственности при дистанционной работе. Удаленность работника от работодателя не должна становиться непреодолимым препятствием для осуществления выше указанного контроля. Смарт-контракты облегчат взаимодействие работника и работодателя, упростят механизм контроля

Ключевые слова: *смарт-контракт, трудовые отношения, дистанционные работники, блокчейн, криптовалюта, занятость, цифровизация.*

Leskina Eleonora Igorevna,
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor
of the Labor Law Chair of the Saratov
State Law Academy
elli-m@mail.ru

APPLICATION OF SMART CONTRACTS IN LABOR THE POSSIBILITIES OF APPLYING SMART-CONTRACTS IN A LABOR RELATIONS DURING THE PANDEMIC

Abstract: *The need for digitalization of legal relations is not in doubt and is dictated by the development of social relations. This process cannot be stopped, and it would be at least impractical to contain it. In recent years, digitalization has embraced increasingly large areas of society. The states proclaim the need to transfer the economy to a digital channel, global companies use digital technology in ever-larger industries. Workflow experiments, discussions about the need to introduce work books, electronic sick-lists, and the work of remote workers – information technologies have already found application in all these areas. Many technologies are designed to simplify work, save time and serve the goals of globalization of relations, as well as their decentralization. Smart contracts are one way to achieve this. The article discusses the possibility of using smart contracts in the world of work, where the personal nature of the relationship is one of the features that directly affects the prospects for the use of smart contracts in this area. In a pandemic, it is precisely the control on the part of the employer that will be, on the one hand, the motivating factor in observing labor discipline, and on the other hand, it will be a way to minimize the risks of the employer when applying liability in remote work. Remoteness of the employee from the employer should not become an insurmountable obstacle to the implementation of the above control. Smart contracts will facilitate the interaction of the employee and the employer, simplify the control mechanism*

Keywords: *smart-contract, labor relations, remote workers, blockchain, cryptocurrency, employment, digitalization.*

Автоматизированные технологии получают все большее распространение в сфере труда. Появляются специальные программы, направленные на осуществление контроля над работником, программы, помогающие вести кадровый учет. Цифровизация касается и документооборота, проведения проверок, а в недалеком будущем – и трудовых книжек. С течением времени сфера распространения цифровых технологий в трудовых отношениях возрастает все больше, учитывая, что работник и работодатель могут взаимодействовать посредством сети Интернет, а многие рабочие места не только в сфере производства, но и интеллектуальной сфере все чаще удастся заменить машинами. В этой связи интерес вызывает исследование возможности и перспектив применения смарт-контрактов применительно к предмету трудового права – трудовым и иным непосредственно связанным с ними отношениям.

Понятие смарт-контракта (или «умного» контракта) является предметом дискуссий как в отечественно доктрине, так и за рубежом. Смарт-конт-

тракт понимается и как способ автоматизации исполнения обязательства, электронный алгоритм, способ функционирования блокчейна [1], и как договор, написанный на языке программирования, соглашение, существующее в форме программного кода [2] и т.д.

В соответствии со ст. 2 проекта Федерального закона «О цифровых финансовых активах» смарт-контракт – договор в электронной форме, исполнение прав и обязательств по которому осуществляется путем совершения в автоматическом порядке цифровых транзакций в распределенном реестре цифровых транзакций в строго определенной таким договором последовательности и при наступлении определенных им обстоятельств [3].

Учитывая, что в обобщенном виде код, лежащий в основе смарт-контрактов, можно представить в виде формул «если (...), то (...)», не все права и обязанности сторон трудовых отношений могут быть положены в основу смарт-контрактов. Так, например, обязанность работодателя оплатить труд работника возникает в ряде случаев (например, при повременной системе оплаты труда) вне зависимости от результатов работы. Также, создать условия, обеспечивающие охрану труда, работодатель обязан вне зависимости от встречных обязательств работника (ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ). В тоже время, если связать код смарт-контракта с табелем рабочего времени, то и при повременной системе оплаты труда можно использовать технологию смарт-контракта.

Исходя из общего принципа рассмотрения трудовых отношений сквозь призму работодательской власти и работника как слабой стороны правоотношения [4], возникает представление о невозможности применения смарт-контрактов относительно предмета трудового права. Однако это не так.

Прежде всего, стоит обратиться к доктрине понимания смарт-контрактов. До момента принятия и вступления в силу нормативно-правовых актов, регулирующих рассматриваемый институт в Российской Федерации, уместно будет исследовать сущность смарт-контрактов по законодательству зарубежных стран.

Так, в ФРГ и Австрии понимание смарт-контракта как способа волеизъявления либо способа исполнения обязательств зависит от воли сторон. Если стороны обговорили письменно использование программного кода в качестве подтверждения своего волеизъявления, то это будет считаться допустим по немецкому законодательству [5].

В США законами отдельных штатов регулируется применение смарт-контрактов. Так, например, в штатах Небраска и Флорида положительно решена проблема о принудительном исполнении «умных» контрактов путем принятия соответствующего закона [6]. В Нью-Йорке технологии смарт-контрактов используются в избирательном праве для защиты избирателей и подсчета результатов выборов, а также в сфере оказания возмездного ока-

зания услуг, что может быть отчасти применимо и в отношении сферы труда.

Обратим внимание, что в настоящее время с инициативой разработки типового смарт-контракта, который бы отвечал всем требованиям российского законодательства, выступила платформа MyWish [7].

Представляется, что поскольку не все условия трудового договора могут быть включены в код «умного» контракта, то смарт-контракты с позиции юридической техники могут являться либо частью трудового договора, либо оформляться с помощью дополнительного соглашения к нему. В этом смысле мы согласны с И.А. Румянцевым, который говорит о том, что предметом смарт-контракта могут быть обязательства, в отношении которых программа может проверить их исполнение, обязательства, которые могут исполняться автоматизированным способом [8]. За рубежом сфера действия смарт-контрактов также понимается достаточно широко, – все, что может быть запрограммировано, может быть и предметом «умного» договора [9].

Таким образом, смарт-контракты применительно к трудовому праву России нужно понимать в широком смысле этого слова – как определенную форму договоров, содержащую в себе программный код и имеющему в качестве предмета обязательства, которые можно исполнить в автоматизированном виде, самоисполнимые обязательства.

Применительно к трудовым отношениям использование смарт-контрактов позволит обеспечивать права работников. Если условие кода будет сформулировано как выплата заработной платы в определенные числа месяца и даже в определенные часы, то работник получит оговоренную сумму, работодатель не сможет задерживать заработную плату, поскольку действия в данном случае будут автоматизированы. Положительные моменты применения смарт-контрактов при оплате труда имеются и у работодателя. Это поможет экономить время и средства, используемые при начислении заработной платы. Так, было подсчитано, что в организациях с большой численностью сотрудников использование смарт-контрактов при оплате труда позволяет экономить время специалистов экономического отдела на 16 часов в неделю [10].

Применяются смарт-контракты и в качестве формы стимулирования сотрудников. За определенные показатели эффективности сотрудникам автоматически начисляется криптовалюта, которую они вправе обменивать на товары либо услуги. Для этого на платформе Ethereum создается система оценки показателей деятельности сотрудников, и эта система интегрируется с трудовыми договорами сотрудников. Начисление стимулирующих выплат происходит в автоматизированном порядке, исключается предвзятое отношение работодателя, его оценочную деятельность, а учитываются конкретные показатели. Посредством данных смарт-контрактов сокращаются и административ-

ные расходы компании, которые связаны учетом баллов, их подсчетом, распределением и начислением [11]. Так, многие системы стимулирования, особенно в отношении государственной службы, не являются эффективными. Стимулирующие выплаты воспринимаются как неотъемлемая часть заработной платы. В случае же применения смарт-контрактов показатели учитываются в автоматическом режиме, кроме того, процесс определения вознаграждения является прозрачным.

Смарт-контракты могут быть удобными не только в отношении выплаты заработной платы, но и подсчете рабочих часов, особенно если речь идет о дистанционной работе. В настоящее время существуют многие технологии, которые позволяют обеспечивать контроль работодателя над дистанционным работником. Это довольно дорогостоящие технологии, которые, как правило, нужно применять по несколько за контролем за одним работником. Вместе с тем, используя смарт-контракт, работодатель смог бы полностью обеспечить подсчет часов, активность работника и автоматически начислить ему заработную плату. Сказанное может относиться ко всем случаям, когда работник осуществляет свою деятельность вне места постоянной работы (employment in real time).

Также зарубежные авторы высказываются о возможности применения смарт-контрактов к контролю и надзору уполномоченными органами за деятельностью работодателя, в частности, за соответствием трудовых договоров законодательству [12].

В настоящее время созданы смарт-контракты для регулирования, надзора и удобства применения норм о заемном труде [13]. За рубежом частные агентства занятости сталкиваются с высокими рисками с позиции недобросовестности работодателей, отвечая за предоставленный персонал в рамках субсидиарной ответственности. Договоры по предоставлению персонала в виде смарт-контрактов позволяют минимизировать такие риски. В зарубежной литературе отмечается, что указанные риски можно сократить и обычными способами (например, аккредитивом и т.д.), однако смарт-контракты будут дешевле и быстрее выполнять указанные задачи [14]. Также разработаны смарт-контракты в отношении временной занятости (temporary employment).

Перспективной в отношении применения смарт-контрактов является сфера страхования вообще, и социального страхования, в частности. В конце августа 2018 г. появилась информация о том, что Пенсионный фонд РФ готов применять смарт-контракты для отслеживания информации о трудовых договорах, что сократит расходы на обработку и хранение данных, оптимизирует деятельность ПФР в данном направлении.

Область занятости также является возможной платформой для применения смарт-контрактов. Так, по данным Careerbuilder.com около 75 % работников в резюме сообщают недостоверные сведения.

Смарт-контракты являются настолько универсальной технологией, что позволили бы создать защищенную базу данных, где работодатели либо представители службы занятости смогли бы проверять информацию об образовании соискателя на должность, его опыт работы и т.п. Указанные технологии в сфере занятости и подбора персонала смогли бы существенно сэкономить время проверки подлинности информации, предоставленной соискателем. Вместе с тем, достаточно остро здесь будет стоять вопрос о персональных данных работников.

В заключении отметим, что за рубежом существуют компании, оформляющие с сотрудниками трудовые отношения посредством смарт-контрактов. Это, например, компания The DAO, Chronobank, которая специализируется на приеме сотрудников по срочным трудовым договорам, как правило, в сфере строительства, клининге, дистанционной работе, подсобных работах и т.д. Что касается Российской Федерации, то в настоящее время сложно говорить о реальных перспективах внедрения смарт-контрактов в отношении в сфере труда. Дискуссии идут применительно к области гражданского права, в части трудового же не разрабатываются даже соответствующие законопроекты. Однако представляется, что смарт-контракты способны защищать интересы работника как слабой стороны правоотношения. В отношении понимания блокчейн-технологий следует отметить, что до недавнего времени и о применении работниками электронной цифровой подписи не приходилось говорить. Однако сегодня существует даже особая категория работников – дистанционные работники, взаимодействие которых с работодателями происходит посредством сети Интернет, указанные работники используют электронную цифровую подпись. С течением времени грамотность населения в области блокчейн-технологий будет только расти.

Список литературы:

1. Shawn Amual, Josias N. Dewey, Jeff Seul. The Blockchain. A Guide for Legal and Business Professionals. Thomson Reuters, 2016; Gideon Greenspan. Beware of the Impossible Smart Contract. Blockchain news. 12 April, 2016. URL: <http://www.the-blockchain.com/2016/04/12/beware-of-the-impossible-smart-contract>.
2. Савельев И.А. Договорное право 2.0: «Умные контракты как начало конца классического договорного права» // Вестник гражданского права. 2016. № 3. С. 32–60.
3. Проект Федерального закона № 419059-7 «О цифровых финансовых активах» // СПС «КонсультантПлюс».
4. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Изд. второе, знач. доп. М.: Моск. науч. изд., 1918. С. 30.
5. Федоров Д.В. Токены, криптовалюта и смарт-контракты в отечественных законопроектах с пози-

ции иностранного опыта // Вестник гражданского права. 2018. № 2. С. 30–74.

6. Brett Schwab. State-Level Legislation Anticipates Wide-Spread Business Use of Blockchain // AML/KYC, Government, Jurisdiction, Legislation, Smart Contracts, Tax. 2018. February.

7. Tikhomirov V. Blockchain revolution in labor contracts. URL: <https://medium.com/@VladimirTikhomirov/blockchain-revolution-in-labor-contracts-1565255cba31>

8. Рожкова М.А. Право в сфере Интернета: сборник статей / отв. ред. М.А. Рожкова. М.: Статут, 2018. С. 323.

9. Pavan Duggal. Blockchain Contracts & Cyberlaw. 2015. Цит. по: Савельев А.И. Договорное право 2.0: «умные» контракты как начало конца классического договорного права // Вестник гражданского права. 2016. № 3. С. 32–60.

10. Jarib Figueredo, BlueJays. Smart Contracts May Help Corporations Pay Their Employees // URL: <https://www.newsbtc.com/2018/09/17/smart-contracts-may-help-corporations-pay-their-employees/>

11. Perfectial implements Blockchain and Smart Contracts to incentivize employees and boost workplace productivity // URL: <https://perfectial.com> (дата обращения: 02.11.2018).

12. Fred Steinmetz. Blockchain Technology and the Future of Temporary Employment // Blockchain Research Lab. 2017. Mar.

13. Там же.

14. Mina Down. Blockchain and Smart Contracts to Disrupt the Recruitment Industry // URL: <https://medium.com/datadriveninvestor/hiway-platform-2cc0f30fce30>

УДК 349.2

Леньшин Артём Александрович,
преподаватель кафедры практической
юриспруденции Университета имени
О.Е. Кутуфина (МГЮА), юрист ООО «ИнфоБун»,
к.ю.н.

ЗНАЧЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА МОТ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация: статья посвящена значению Концепции достойного труда Международной организации труда в условиях мировой пандемии коронавируса, а также рассмотрению конкретных мер, принимаемых ООН и МОТ на международном уровне и на национальном в Российской Федерации. В статье дается детальный анализ социально-экономических последствий и угроз, которые несут в себе распространение новой коронавирусной инфекции

(COVID-19). Уделяется отдельное внимание принимаемым мерам в Российской Федерации. Отмечается особая социальная сущность и значение Концепции достойного труда МОТ, которая позволяет решать задачи по выходу из кризиса с учетом возможностей каждой страны. На основании проведенного совокупного анализа международных и национальных контекстов предлагается классификация по временному воздействию мер на краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные. Делается вывод, что в Российской Федерации в настоящее время принимаются краткосрочные меры реагирования и смягчения кризисных последствий и предлагается дальнейшая интенсификация разработки и введение в действие среднесрочных и долгосрочных решений, направленных на выход из кризиса и устойчивое развитие;

Ключевые слова: Международная организация труда (МОТ), концепция достойного труда, коронавирус (COVID-19), трудовое право, занятость, социальная защита.

Lenshin Artem,

lecturer of practical oriented law department
of Kutafin Moscow State Law University,
lawyer InfoBip LLC, PhD in law
artemle@yahoo.com

THE CONCEPT OF ILO'S DECENT WORK IN A PANDEMIC: INTERNATIONAL AND NATIONAL ASPECTS

Abstract: *significance of ILO Decent work concept in the context of pandemic: international and national aspects. The article is devoted to the significance of the ILO Decent work concept in the context of the global coronavirus pandemic, as well as the consideration of specific measures taken by the UN and ILO at the international level and at the national level (Russian Federation). The article provides a detailed analysis of the socio-economic consequences and threats posed by the spread of a new coronavirus infection (COVID-19). Special attention is paid to measures taken in the Russian Federation. The special social essence and importance of the ILO Decent Work Concept is noted, which allows solving the tasks of overcoming the crisis, taking into account the capabilities of each country. Based on a comprehensive analysis of international and national contexts, a classification is proposed for the temporal impact of measures on the short, medium and long term. It is concluded that in the Russian Federation short-term response and mitigation measures are currently being taken and further intensification of the development and implementation of medium-term and long-term solutions aimed at overcoming the crisis and sustainable development is proposed.*

Keywords: *International Labor Organization (ILO), Decent Work Concept, Coronavirus (COVID-19), labor law, employment, social protection.*

В июне 1999 года на 87-й сессии Международной конференции труда Генеральный директор Международной организации труда Хуан Сомавия провозгласил достойный труд как первичную цель МОТ [1]. Так родилась основополагающая доктрина развития международного трудового права, которая стала лейтмотивом деятельности МОТ на ближайшие десятилетия и продолжающаяся и по сей день. Стоит отметить, что утверждение концепции достойного труда МОТ стало одним из шагов реформирования МОТ наряду с переходом от 39 приоритетных программ к таким стратегическим задачам, как содействие реализации основополагающих прав и свобод в сфере труда, занятость, социальная защита и социальный диалог. Важно упомянуть, что именно эти четыре задачи легли в основу концепции достойного труда МОТ.

Причинами создания МОТ послужили многочисленные революции в Европе, а также тяжелые и неприемлемые условия труда и жизни работников того времени. Следующей вехой развития МОТ после непосредственно учреждения Организации стало принятие Филадельфийской декларации в 1944 г. [2], определившей и утвердившей основные цели и задачи МОТ в послевоенное время. Филадельфийская декларация установила основные принципы МОТ, а именно: труд не является товаром; свобода слова и профсоюзной деятельности является важным фактором развития; нищета представляется дестабилизирующим элементом для социально-экономического развития и ее нужно искоренять в каждом государстве путем постоянных и объединенных международных усилий на основе трипартизма. Отмечается, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости. Достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики, которые должны рассматриваться и приниматься с целью содействия достижению основной задачи. При этом МОТ способствует разработке и принятию странами мира программ, имеющих своей целью, например, полную занятость и повышение жизненного уровня, необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах и другие.

Уже на стыке тысячелетий (в 1999 г.) МОТ и мир в целом оказались перед лицом новой угрозы – глобализации, породившей изменения в экономической и социальной средах.

10 июня 2008 г. Международная организация труда (далее – МОТ) единогласно приняла Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [3]. Декларация институционализирует концепцию достойного труда, принятую МОТ в 1999 г., используя ее в качестве стержневого элемента политики МОТ. В преамбуле к Декларации отмечается, что Декларация принята в решающий политический момент, отражает сложившийся широкий консенсус и является компасом, указывающим путь обеспечения справедливой

глобализации, основанной на принципах достойного труда.

Сейчас в 2020 г. всё мировое сообщество оказалось перед лицом новой угрозы – мировой пандемии новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Представляется, что именно Концепция достойного труда МОТ сможет стать действенным и эффективным ответом на угрозы рынку труда и нормальной жизни людей, которые несет пандемия новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Отмечается, что Российская Федерация успешно в краткосрочной перспективе реагирует на вызовы и риски, которые в себе несет распространение новой коронавирусной инфекции, но, при этом, стоит интенсифицировать дальнейшие действия по принятию мер и решение, которые позволят решить проблемы по выходу из кризиса в среднесрочной и долгосрочной перспективах.

Страны, которые уже испытывают затяжные конфликты, социально-экономические проблемы и вынужденную миграцию, теперь столкнутся с множеством последствий в результате пандемии. Нынешний кризис COVID-19 также может усугубить гендерное неравенство и поставить под угрозу расширение экономических прав и возможностей незащищенных групп населения, представляющее угрозу для участия женщин в экономической деятельности, особенно в этих обстоятельствах.

Кроме того, кризис может потенциально разжечь или усугубить расовые проблемы, дискриминацию, углубить социальное недоверие и несправедливое распределение в отношении доступа к медицинским услугам, достойным рабочим местам и надежным источникам средств к существованию, которые могут привести к нестабильности социально-экономической сферы, подрыву устойчивого экономического развития и социальной стабильности. Пандемия COVID-19 оказывает сильное влияние на рабочие места, средства к существованию и благосостояние работников и их семьи и предприятия, особенно малые и средние, по всему миру. Так, согласно данным Организации Объединенных Наций (далее – «ООН») и Международной Организации Труда (далее – «МОТ») [4]:

- На конец мая 2020 г. 94 % работников по всему миру проживают в странах с тем или иным типом ограничительных мер, связанных с закрытием предприятий и организаций;

- Массовое сокращение рабочего времени, эквивалентное 305 миллионам рабочих мест с полной занятостью. Вместе с тем, около 1,25 миллиарда работников заняты в секторах повышенного риска.

При этом экономическим последствиям вируса особенно подвержены сферы рынка труда с высоким уровнем временной, неформальной или незащищенной работы, характеризующиеся низкой заработной платой и отсутствием социальной защиты. Наиболее подвержены рискам экономических последствий пандемии COVID-19 секторы экономики, связанные с гостинично-ресторанным биз-

несом (144 млн работников), розничной и оптовой продажей (482 млн работников), деловыми услугами и администрированием (157 млн работников) и производством (463 млн работников).

Генеральный директор МОТ Гай Райдер отмечает: «Международные трудовые стандарты могут обеспечить проверенную и фидуциарную основу для ответных мер политики, направленных на устойчивое и справедливое восстановление.» [5]. Так, представляется выделить следующие три группы мер, классифицированных по временному воздействию, которые необходимо предпринять в международном и национальном контексте:

1. В краткосрочной перспективе незамедлительно оказать поддержку наименее защищенным категориям граждан, работникам, предприятиям и организациям, чтобы избежать закрытия предприятий, потери рабочих мест и снижения доходов для смягчения последствий экономического кризиса. Государственные меры должны опираться на существующие институты, обеспечивая работников и предприятия потенциалом к устойчивому развитию и эффективному восстановлению.

2. В среднесрочной перспективе обеспечить комплексный подход к возвращению к нормальному режиму трудовой деятельности, не подвергая угрозе здоровье работников и обеспечивая достойный уровень охраны труда на рабочих местах.

3. В долгосрочной перспективе создать достойные и продуктивные рабочие места для устойчивого и эффективного восстановления и стабильное будущее рынка труда. Учитывая это долгосрочное видение, политика должна обеспечить инвестиции в социальную защиту; переход к формальной занятости; инвестиции в экологическую устойчивость производственного процесса.

Именно сейчас нужно снова обратиться к значению и сущности достойного труда. Достойный труд – это глобально принятая для достижения цель и инструмент для улучшения жизни людей. Особая дуалистическая сущность достойного труда в условиях пандемии проявляется в следующем

- 1) достойный труд выступает важнейшей целью, которая должна быть достигнута мировым сообществом перед вызовами распространения новой коронавирусной инфекции;

- 2) достойный труд одновременно является также и действенным инструментом для достижения целей и задач, поставленных концепцией достойного труда в рамках ответа на риски и угрозы, несущие пандемией.

Тем самым концепция достойного труда МОТ представляет собой цель и инструмент, которые противостоят вызовам пандемии. Приоритетами концепции достойного труда МОТ являются решение четырех стратегических задач в таких областях, как фундаментальные права и свободы в сфере труда путем эффективного применения международных трудовых стандартов и Декларации МОТ 1998 г.; занятость в условиях сокращения производ-

ства и массового закрытия предприятий, которая позволяет создать множество новых рабочих мест; социальная защита, которая в условиях пандемии и особой изменчивости экономики становится все более актуальной; социальный диалог и трипартизм, которые способствуют усилению роли каждого из участников МОТ, так и дальнейшему их вовлечению в процесс диалога.

Стоит отметить, что Российская Федерация движется в русле видения и предложений ООН и МОТ в части обеспечения поддержки предприятиям и бизнесу, а также обеспечения достойных условий труда. Так, Президентом РФ, Правительством РФ и отраслевыми министерствами, и ведомствами реализуется целый комплекс мер поддержки социально-незащищенных категорий граждан, работников, организаций и предприятий, и российской экономики в целом:

1. Стимулирование экономики и занятости:

- Предоставление потребительских кредитов и ипотечные каникулы. Введение новых специальных кредитов для системообразующих предприятий с процентными ставками по таким кредитам, субсидируемым государством;

- Продление сроков уплаты страховых взносов для субъектов малого и среднего предпринимательства (далее – «МСП») на 4-6 месяцев, а также для организаций и индивидуальных предпринимателей из списка наиболее пострадавших отраслей в зависимости от сокращения доходов или наличия отложенных убытков (до 3 месяцев на 6 месяцев, на 9 месяцев и на один год) или рассрочка (на 3 года, 5 лет) для страховых взносов;

- Временная отсрочка арендной платы за аренду государственного или муниципального имущества;

- Поддержка наиболее пострадавших отраслей экономики (авиационная отрасль, туристические организации, гостинично-ресторанный бизнес, спортивные и культурные организации, строительный сектор и т.д.);

- Снижение налоговой нагрузки на МСП. Фискальный контроль МСП временно прекратился;

- Поддержка семей с низким доходом в виде субсидий и поддержка семей с детьми до 7 лет.

2. Поддержка работников и работодателей:

- Увеличение ежемесячного пособия по безработице;

- Введение дистанционных процедур при поиске работы, регистрации безработных граждан, выплате пособий по безработице;

- Автоматическое продление всех социальных пособий;

- Предоставление льгот врачам и другому медицинскому персоналу, работающему с коронавирусной инфекцией, а также персоналу Роспотребнадзора;

- Предоставление возможностей для повышения квалификации и стажировки тем, кто подвергается риску увольнения;

- Сокращение взносов социального страхования для МСП с 30 % до 15 %;

- Расширение программ льготного кредитования (кредиты с процентными ставками ниже рыночных) для МСП.

3. Обеспечение охраны труда и здоровья работников на рабочих местах:

- Принятие временных правил для дистанционной выдачи больничных листов для граждан, прибывающих из стран, где были зарегистрированы новые случаи коронавирусной инфекции, и для граждан 65 лет и старше, которые соблюдают режим самоизоляции;

- Увеличение размера пособий по временной нетрудоспособности для лиц с коротким страховым стажем и заработком;

- Разработан целый ряд рекомендаций о действиях социальных партнеров, работников и работодателей в контексте предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации по применению различных режимов рабочего времени, организации труда и соблюдению прав работников в нерабочие дни, по использованию гибких форм занятости в контексте предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации.

Так, представляется возможным отметить, что государственными органами Российской Федерации применяется ряд эффективных мер в краткосрочной перспективе по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции и поддержке граждан, бизнеса и российской экономики. Однако не стоит забывать об описанных выше задачах в среднесрочной и долгосрочной перспективах, так как думается, что принятые сейчас решения и меры будут иметь серьезные последствия для нынешнего и будущих поколений. С разумными и своевременными действиями на всех этапах Российская Федерация и мировое сообщество в целом сможет выйти из этого кризиса сильнее, более устойчивыми и более продуктивными.

Список литературы:

1. Report of the Director-General: Decent Work // International Labour Organization URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Globaladjustment>.

2. Декларация Международной организации труда «Относительно целей и задач Международной Организации Труда» (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944) // ILO URL: http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf.

3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации // Сайт ООН. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf

4. The World of Work and COVID-19 // UN and ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_748356.pdf.

5. ILO Standards and COVID-19 (coronavirus) // ILO URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf.

УДК: 349.2.

Марон Дмитрий Владимирович,
ведущий консультант отдела межбюджетных отношений Департамента регионального развития Министерства экономического развития Российской Федерации
maron792@mail.ru

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ СРОКОВ В СФЕРЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация: в статье рассматриваются проблемные вопросы российского трудового права, в том числе связанные с применением сроков в сфере труда в условиях пандемии. Сложившиеся санитарно-эпидемиологические условия на территории Российской Федерации, вызванные распространением новой коронавирусной инфекции, вынуждают организации применять в течение неопределенного времени новые, непривычные для них формы труда, в частности, дистанционный (удаленный) труд. Однако многие аспекты действующего законодательства в области дистанционного труда нуждаются в обновлении и изменении. Помимо этого, возникают новые вопросы, связанные с массовым одновременным переходом сотрудников на удаленный режим работы. Необходим унифицированный подход к определению особенностей дистанционной и временной удаленной работы в трудовом праве, что должно найти отражение в законодательстве.

Ключевые слова: дистанционный труд, коронавирус, сроки в трудовом законодательстве, режим рабочего времени, электронный документооборот.

Maron Dmitrii,
lead consultant of intergovernmental fiscal relations office of the Department of regional development of the Ministry of economic development of the Russian Federation

SEVERAL ISSUES OF USING IN LABOR LAW IN A PANDEMIC NATIONAL MATTER

Abstract: the article deals with the problematic issues of Russian labor law including the use of terms in a pandemic. The existing sanitary-epidemiological conditions in the Russian Federation caused by the spread of a new coronavirus infection force organizations to apply new unusual forms of employment, for example, distance temporary working. However, current legislation in the

field of distance working needs to be changed. Moreover, there are many new obstacles related with the massive simultaneous spread of the distance work. There is a need for a unified approach to defining the issues of distance work in labor law, which should be reflected in legislation.

Keywords: distance work, coronavirus, terms in the labor law, working hours, electronic document flow.

9 мая 2017 г. Президент Российской Федерации подписал Указ № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». (далее – Указ) [1] В этом документе цифровая экономика определяется как хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг.

Основные принципы Стратегии, в частности, являются: обеспечение прав граждан на доступ к информации; сохранение традиционных и привычных для граждан (отличных от цифровых) форм получения товаров и услуг; обеспечение законности и разумной достаточности при сборе, накоплении и распространении информации о гражданах и организациях; обеспечение государственной защиты интересов российских граждан в информационной сфере.

Указ предусматривает, что план реализации указанной Стратегии включает в себя принятие законодательных и издание иных нормативных правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

Представляется, что приведенные выше принципы, значение которых возросло в последнее время в связи с эпидемией новой коронавирусной инфекции и вынужденным массовым переводом сотрудников организаций на удаленный режим работы, в полной мере должны учитываться при совершенствовании законодательства о труде.

Одновременно с этим, неожиданно столкнувшись с распространением коронавирусной инфекции, высшие органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации были вынуждены в экстренном порядке обеспечить и организовать комплекс мероприятий, направленный на минимизацию последствий распространения вируса. Одновременно с этим потребовалось применять различные средства, направленные на стабилизацию социально-экономической ситуации, в том числе приостановление (ограничение, в том числе путем определения особенностей режима работы и численности работников) деятельности отдельных ИП, а также организаций независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Для достижения указанной цели силами Роспотребнад-

зора и главных государственных врачей субъектов Российской Федерации были разработаны методические рекомендации.

Следует, однако, отметить, что отдельные организации, например, непрерывно действующие, медицинские и аптечные организации, продолжали работать в экстремальных условиях, поэтому по отношению к ним далеко не все средства, направленные на ограничение распространения вирусной инфекции, подлежали применению.

В данной ситуации наиболее подходящей формой организации трудовых отношений является дистанционный труд.

Более того, во всем мире отмечается тенденция устойчивого роста удаленных работников. Лидерами в данном вопросе являются США, Канада, Финляндия, Дания и Швеция. Так, например, в Финляндии дистанционные работники составляют примерно треть всего рабочего населения [2].

Одновременно стоит отметить, что в России аналогичные тенденции также прослеживаются, причем довольно давно. Так, в п. 6 Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, указано, что гибкий эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей инновационной экономики. [3]

Минтруд России в письме от 16 марта 2020 г. № 19-0/10/П-2261 посоветовал государственным и муниципальным органам и организациям с участием государства изменить режим труда в связи с эпидемией коронавируса, в частности:

- установить гибкий график прибытия/убытия на рабочее (служебное) место, позволяющий избежать скопления гражданских служащих, муниципальных служащих и работников в органе (организации);

- во избежание распространения коронавирусной инфекции личный прием граждан временно ограничить.

Помимо этого, Минтруд России разработало Рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации (письмо от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710), в которых рекомендует работодателям организовать применение нетипичных режимов работы (удаленная, дистанционная, домашняя работа).

Помимо этого, в соответствии с разъяснениями Минтруда России на этот период времени допускалось расторжение трудового договора удаленно, однако при этом все требования трудового законодательства должны быть соблюдены. Если основанием прекращения трудового договора была инициатива работодателя, то непременным условием признания увольнения работника являлось наличие законного основания и соблюдение уста-

новленного порядка прекращения трудового договора. В любом случае требования ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) подлежали неукоснительному соблюдению в части сроков уведомления, выплат сотруднику, выдачи документов.

Нельзя не отметить, что в настоящее время отсутствуют законодательно закрепленные определение понятия удаленной работы и особенности ее регулирования.

Действующая редакция ТК РФ регулирует особенности труда надомников, а также дистанционных работников.

Так, дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернета. Важным элементом указанных правоотношений является заключение соответствующего трудового договора.

Согласно ст. 312.3 ТК РФ порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

Также отмечаем, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Существуют примеры судебных решений, в которых суд указывает, что дополнительные основания увольнения должны быть прописаны именно в трудовом договоре, а не в должностной инструкции или локальном акте организации. [4]

Указанная норма носит дискриминационный характер, в связи с тем, что дает много возможностей для работодателя в вопросе увольнения дистанционного работника, например, по основаниям недостаточности объема выполняемой работы или нецелесообразности дальнейшего сотрудничества.

Глава 49.1 ТК РФ о дистанционной работе достаточно сложна для применения, вследствие чего ею пользуются незначительное число работников и работодателей, несмотря на значительные масштабы дистанционной и платформенной занятости, фриланса с использованием интернет-технологий.

Помимо этого, действующий ТК РФ в принципе не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости: в нем заложена возможность заключения либо традиционного трудового договора, либо трудового договора о дистанционной работе в отсутствие стационарного рабочего места (не предусматривающего установление рабочего места в офисе). Статьи 72.1 и 72.2 ТК РФ регулируют только вопросы временного характера и в тех случаях, под которые ситуации эпидемии и нерабочих дней в соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 206 от 25 марта 2020 г. [5] и Указом Президента Российской Федерации № 239 от 2 апреля 2020 г. [6] не подпадают.

Одновременно с этим, за неисполнение (ненадлежащее исполнение) требований, приведенных выше нормативных правовых актов в части установления работникам нерабочих дней с сохранением за ними заработной платы, установлена юридическая ответственность (административная, уголовная и материальная).

Например, за невыплату работнику в установленный срок сохраняемой за ним заработной платы (если это действие не содержит уголовно наказуемого деяния) предусмотрена ответственность, в соответствии с ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа:

- от 10 тыс. до 20 тыс. руб. – для должностных лиц;
- от 1 тыс. до 5 тыс. руб. – для индивидуальных предпринимателей;
- от 30 тыс. до 50 тыс. руб. – для юридических лиц.

Таким образом, становится очевидным, что в настоящее время существуют пробелы в трудовом законодательстве, регламентирующие дистанционный (удаленный) временный труд.

В соответствии с разъяснениями Роструда работодатель призван для удаленных работников определить порядок организации работы, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому. Более того он обязан заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, и издать соответствующий приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому. С этим приказом работодатель должен ознакомить каждого сотрудника, кто переходит на удаленный формат работы, под роспись и получить его согласие.

Однако в условиях экстренного принятия решения о переводе сотрудников на удаленный режим

работы в ряде организаций эти условия оказались трудно выполнимыми. Так, зачастую не было возможности оперативно заключить дополнительные соглашения к трудовому договору, отсутствовало четкое определение порядка организации работы, далеко не все сотрудники были обеспечены соответствующим оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами для выполнения трудовых обязанностей, приказы издавались с большим запозданием ввиду нестабильного поэтапного массового перевода сотрудников на удаленный режим работы без ознакомления сотрудников с соответствующими документами.

Помимо этого, неурегулированным оставался вопрос о режиме рабочего времени и разделении рабочего дня на части, так как связь с удаленными сотрудниками осуществлялась посредством использования ими личных мобильных устройств, которые доступны в течение всего дня, зачастую рабочие вопросы решались вне стандартного режима рабочего времени.

Таким образом, пандемия выявила проблемы российского трудового права, состоящие в его недостаточной гибкости и ограниченных возможностях применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях.

В связи с изложенным, разработка проекта Федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (далее – законопроект), внесенного депутатами Государственной Думы, представляется своевременной и необходимой.

Законопроект призван урегулировать существующие вышеуказанные пробелы в трудовом законодательстве, которые стали очевидными в период эпидемии.

Так, законопроектом предусматривается закрепление определений дистанционной (удаленной) работы, временной дистанционной (удаленной) работы и комбинированной дистанционной (удаленной) работы, что также дает возможность, в том числе попеременно работать в офисе на рабочем месте и дистанционно.

Также предусматривается переход на электронный документооборот, снижение объемов дублирования документов на бумажных носителях. Предлагается отказаться от требования подписывать трудовой договор о дистанционной работе с использованием квалифицированной электронной цифровой подписи, так как стоимость и порядок оформления такой подписи создают сложности и ограничивают распространение дистанционной работы.

Вместе с тем, исключается требование об указании рабочего места как об одном из условий трудового договора о дистанционной работе, в связи с невозможностью и отсутствием необходимости контроля со стороны работодателя территориального нахождения дистанционного работника.

Законопроектом предлагается увеличить срок выдачи на бумажном носителе копий документов, связанных с работой, на основании заявления дистанционного работника до пяти дней рабочих дней. В настоящее время такой срок составляет три рабочих дня (ст. 62 ТК РФ)

Принимая во внимание исчисление сроков (в данном случае в рабочих днях), их увеличение может создать неудобства для работников в вопросе оперативного получения необходимых документов. Учитывая оперативность взаимодействия с использованием цифровых технологий, представляется целесообразным отказаться от увеличения срока предоставления документов работникам, сохранив существующий срок, предусмотренный ст. 62 ТК РФ.

Помимо этого, представляется также целесообразным не увеличивать предусмотренный законопроектом срок (пять рабочих дней) направления дистанционному работнику экземпляра трудового договора на бумажном носителе, а также исключить условие об обязательности соответствующего письменного обращения дистанционного работника.

В соответствии со ст. 312.2 ТК РФ работодатель обязан не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. Направление оформленного надлежащим образом экземпляра трудового договора работнику является существенным и не может быть увеличено, так как ущемляет права дистанционных работников. Возможным представляется применение обязанности направления экземпляра договора в срок не позднее трех рабочих дней, чтобы исключить нагрузку на кадровые службы в выходные дни.

Изменения касаются и особенностей расторжения трудового договора о дистанционной работе, исключается норма о расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Предлагается производить расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ, исключая таким образом, дискриминационный характер существующей нормы.

Предлагается пересмотреть особенности и возможности регулирования труда надомников. Так, трудовые отношения между работодателем и надомником в соответствии с положениями законопроекта предлагается регулировать с учетом особенностей, присущих регулированию труда дистанционных работников и по трудовому договору о дистанционной работе.

Важным нововведением законопроекта стоит отметить упорядочивание норм рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, которое обеспечивает законодательную возможность работникам не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в опре-

деленные временные интервалы. Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника оплачивается работнику в порядке, предусмотренном для сверхурочной работы.

На основании изложенного представляется целесообразным отметить, что принятие изменений в ТК РФ может в дальнейшем способствовать развитию взаимоотношений между работниками и работодателями в условиях меняющегося мира, законодательно закрепит их новые права и обязанности, создаст новые гибкие возможности для взаимодействия работников и работодателей, а также создаст дополнительные правовые гарантии для защиты наиболее уязвимой стороны указанных правоотношений – работников. В то же время важно отметить, что ряд предлагаемых нововведений представляются не совсем удачными в силу того, что содержат ухудшающие существующее положение работников, в частности сроки и условия предоставления экземпляра трудового договора работникам, а также срок выдачи копий документов на бумажном носителе, связанных с работой.

Таким образом, встраивание удаленного режима работы в существующее законодательное поле коррелируется с национальными целями и стратегическими задачами развития Российской Федерации на период до 2024 г., обозначенными в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204, а также отвечает требованиям цифровизации экономики и способно придать легальную форму осуществлению удаленного режима работы на территории Российской Федерации в случае необходимости без ущемления прав сторон трудовых правоотношений. Во время пандемии коронавируса удаленный режим работы может рассматриваться как наиболее оптимальный вариант деятельности организаций с обязательным соблюдением организационных вопросов.

Одновременно с этим, в настоящее время предстоит проделать большую работу по внедрению дистанционной и временной удаленной работы в трудовые отношения на всей территории Российской Федерации, а также инкорпорировать соответствующие федеральные законодательные нормы в нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, локальные нормативные акты и административные акты (приказы, распоряжения).

Список литературы:

1. СЗ РФ. 2017. № 20, ст. 2901.
2. Леденева И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. 2013. № 2. С. 157–160.
3. СЗ РФ. 2008. № 47, ст. 5489.
4. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.05.2017 по делу № 33-7310/2017.
5. СЗ РФ. 2020. № 13, ст. 1898.
6. СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 1, ст. 2082.

Макиенко Анна Геннадьевна,
главный государственный инспектор труда
(по правовым вопросам) Государственной
инспекции труда в Саратовской области
an.makienko@mail.ru

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА ПОЛНОЙ И СВОЕВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РЕАЛИЗАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Аннотация: государственный контроль и надзор за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы является одной из основных гарантий по оплате труда работников. Данная деятельность осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) и ее территориальными органами, а также органами прокуратуры. В целях защиты прав граждан на оплату труда и обеспечения основных государственных гарантий в этой области, механизм реализации государственного контроля и надзора постоянно совершенствуется. Однако вопрос невыплаты либо несвоевременной выплаты заработной платы остается особенно актуальным в условиях пандемии.

Ключевые слова: государственная инспекция труда, контроль, надзор, нарушение трудового законодательства, выплата заработной платы, гарантии по оплате труда.

Makienko Anna Gennadievna
Chief State Labor Inspector (for legal Affairs)
State Labor Inspectorate in the Saratov region
an.makienko@mail.ru

STATE CONTROL AND SUPERVISION ACTIVITIES OF FULL AND TIMELY PAYMENT OF WAGES AND THE IMPLEMENTATION OF STATE GUARANTEES FOR REMUNERATION OF LABOR

Abstract: state control and supervision activities of the completeness and timeliness remuneration of labor is one of the main guarantees of remuneration for employees. This activity is carried out by the Federal Service of Labor and Employment (Rostrud) and its territorial bodies, as well as public prosecution offices. In order to protect the rights of citizens of remuneration of labour and provide basic state guarantees in this area, the mechanism of implementing state control and supervision activities is constantly improving. However, the issue of non-payment or late payment of wages is particularly relevant in the pandemic.

Keywords: State Labor Inspectorate, control, supervision activities, violation of labor legislation, payment of wages, guaranteed of remuneration of labor.

Одним из наиболее распространенных на сегодняшний день, имеющих тенденцию к росту видов нарушений трудового законодательства, затрагивающих интересы работников, являются нарушения в области оплаты труда. В связи с чем, важное место в механизме предупреждения и выявления подобных нарушений, а также восстановления прав работников на своевременную и в полном размере оплату труда занимают органы власти. Единой централизованной системой государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе по вопросам оплаты труда, является Федеральная инспекция труда (ст. 354 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

Государственный надзор и контроль за полнотой и своевременной выплатой заработной платы в соответствии со ст. 130 ТК РФ – одна из основных гарантий по оплате труда работников, а согласно ст. 353 ТК РФ еще и способ защиты прав и законных интересов работников.

Научная литература содержит разные точки зрения относительно определения и понимания контроля и надзора [1]. В большинстве своем ученые склоняются к мнению, что две эти категории являются самостоятельными и различными формами обеспечения законности. Некоторые указывают на их соотношение как части и целого.

По мнению Абдулкадыровой А.Н., понятия «надзор» и «контроль» чаще всего употребляются одно вместо другого. Автор отмечает, что «органов чистого надзора не существует, ибо в практической деятельности всегда наблюдается сочетание элементов надзора и контроля, где именно кончается надзор и начинается контроль понять весьма трудно» [2].

Сущностью контроля является выявление уполномоченными лицами нарушений действующего законодательства, иными словами определение соответствует ли деятельность подконтрольных субъектов требованиям законодательства. Сущность же надзора сводится к пресечению нарушений законодательства.

Целью надзора является проверка соблюдения норм трудового права не по каждому случаю, а в целом по предприятию. Контроль, в свою очередь, преследует цель – восстановление нарушенного права того или иного работника (группы работников).

На практике зачастую имеет место сочетание внешнего контроля с государственным надзором, ввиду чего достаточно сложно определить, где заканчивается один и начинается другой. Во многом это связано с существующим сложным двухступенчатым контрольно-надзорным процессом, где каждая из ступеней имеет относительную самостоятельность и отличия (в компетенции, функциях

органов, методах деятельности, способах реагирования на выявленные нарушения и т.д.). Все же надзор и контроль – различные формы проверочной деятельности уполномоченных субъектов и важнейшие социальные функции государства.

Инспекции труда в своей деятельности, как правило, осуществляют контрольные функции, в том числе в области оплаты труда в виде: выдачи работодателю обязательного для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, восстановлении нарушенных прав работников, отстранении от должности и т.д. Также инспекция труда вправе возбудить дело об административном правонарушении посредством составления протокола и в последующем привлечь виновное лицо к административной ответственности путем вынесения постановления о назначении административного наказания [3].

Общий надзор за исполнением трудового законодательства, включая проверку деятельности инспекции труда, осуществляют органы прокуратуры при проведении прокурорских проверок, которые подразумевают сбор необходимой информации из тех или иных источников: СМИ, обращений граждан и т.д. В большинстве своем проведение проверок предполагает привлечение в качестве специалистов сотрудников инспекции труда. По результатам проверки применяются меры прокурорского реагирования, к которым можно отнести: представление об устранении выявленных нарушений законодательства об оплате труда; протест на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт; обращение в суд с заявлением о вынесении судебного приказа о взыскании задолженности по заработной плате в порядке ст. 45 ГПК РФ; возбуждение производств по делам об административных правонарушениях.

Механизм реализации государственного контроля и надзора за полнотой и своевременностью выплаты заработной платы и соблюдению предусмотренных законом основных гарантий по оплате труда постоянно совершенствуется. Так, в данных целях государственные инспекторы труда были наделены правом принятия решения о принудительном исполнении работодателем обязанности по выплате зарплаты или иных выплат работнику.

В конце 2019 г. Федеральным законом от 02.12.2019 № 393-ФЗ [4] ТК РФ дополнен ст. 360.1 «Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений».

Согласно данной статье, если работодатель не исполняет в срок выданное инспекцией труда предписание об устранении нарушения, которое связано с выплатой работнику заработной платы или иных причитающихся выплат, государственный инспектор труда обязан принять решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по вы-

плате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений. О порядке принятия такого решения работодатель уведомляется в предписании инспектора труда. Решение о принудительном исполнении является исполнительным документом и оформляется в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве. Оно выдается отдельно по каждому работнику. В случае неисполнения решения, один его экземпляр направляется на исполнение в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов, исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц.

Таким образом, те механизмы и те полномочия, которыми на сегодняшний день наделены государственные инспекторы труда при установлении во время контрольно-надзорных мероприятий факта невыплаты начисленной заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, несколько расширены. Это, безусловно, влияет на эффективность контрольно-надзорной деятельности в целях обеспечения соблюдения законных прав работников на получение соответствующих выплат и воздействия на недобросовестных работодателей в указанной сфере общественных отношений. Подобные изменения законодательства позволяют решать вопрос обеспечения трудовых прав работников на выплату причитающихся выплат в досудебном порядке, тем самым реализовывать основные государственные гарантии по оплате труда.

Проблема невыплаты либо несвоевременной выплаты заработной платы в отдельных отраслях (организациях) становится особенно актуальной в период пандемии. Ее острота ощутима на фоне сложившейся непростой экономической ситуации в стране. Многие работодатели, пытаясь остаться на плаву в таких тяжелых условиях, не торопятся выплачивать заработную плату работникам, надеясь воспользоваться денежными средствами для сохранения своего бизнеса. Отсюда задержки в выплате заработной платы, либо и вовсе отказ в ее выплате. Именно поэтому осуществление контрольно-надзорных функций органами власти сейчас необходимо для обеспечения законных прав работников на получение своевременной и в полном объеме оплаты их труда. А сам механизм реализации данных полномочий должен продолжать совершенствоваться.

Список литературы:

1. *Барбашева Т.П.* Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников: дис... канд. юрид. наук. М., 2008. С. 30.
2. *Абдулкадырова А.Н.* Проблемы обеспеченности законности в трудовых отношениях (теоретический аспект): дис. ... д-ра юрид. наук. Алматы, 2000. С. 92.

3. Попова О.И. Место и роль государственных инспекций труда в системе государственного надзора и контроля Российской Федерации: дис...канд. юрид. наук. М., 2009. С. 19.

4. Федеральный закон от 02.12.2019 № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» // Российская газета. 2019. № 273.

УДК 349.22

Назметдинов Рустем Рафисович,
доцент кафедры гражданского права ЗСФ
РГУП; доцент кафедры гражданского права
юридического факультета ТУСУР
nrustem@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Аннотация: в статье автор анализирует действующее трудовое законодательство, регламентирующее особенности регулирования труда дистанционных работников. Автор проводит анализ эффективности нормы ТК РФ о дистанционной работе и приходит к выводу, что они не соответствуют современным вызовам, с которыми столкнулась РФ в результате пандемии COVID-19. Нормы о дистанционной работе оказались сложно применимыми на практике по следующим причинам: ТК РФ регулирует только на 100 % дистанционные либо «стационарные» трудовые отношения; не урегулированы вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников; закрепление обязанности использования усиленной квалифицированной цифровой подписи (УКЦП) обусловило относительно низкий процент работников, заключивших указанные договоры; не урегулирован механизм защиты трудовых прав дистанционных работников; ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ предусматривает возможность увольнения дистанционного работника по основаниям, предусмотренным трудовым договором, что на практике приводит к дискриминации работников; дистанционный труд может носить транснациональный характер, однако российское законодательство не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с участием иностранных граждан. Автор оценил законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы», внесенный в Государственную Думу РФ 16 июня 2020 г., и пришел к выводу, что он не разрешает всех проблем, с которыми работники и работодатели сталкиваются на практике.

Ключевые слова: дистанционная работа; пандемия; COVID-19; поправки; ТК РФ.

Nazmetdinov Rustem Rafisovich,
Associate professor of the Civil Law Department
of Western Siberian Branch of the Russian State
University of Justice; Associate professor of the Civil
Law Department of Law Faculty of TUSUR, candidate
of legal science
nrustem@mail.ru

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF LABOR DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract: in the article, the author analyzes the current labor legislation governing the specifics of labor regulation of remote workers. The author analyzes the effectiveness of the norms of the Labor Code of the Russian Federation on remote work and concludes that they do not correspond to the modern challenges faced by the Russian Federation as a result of the COVID-19 pandemic. Standards on remote work turned out to be difficult to apply in practice for the following reasons: the Labor Code of the Russian Federation regulates only 100 % remote or “stationary” labor relations; issues related to the working hours of distance workers are not settled; the consolidation of the obligation to use an enhanced qualified digital signature (UKCP) led to a relatively low percentage of workers who concluded these contracts; the mechanism for protecting the labor rights of remote workers has not been settled; art. 312.5 of the Labor Code of the Russian Federation provides for the possibility of dismissal of a remote worker on the grounds provided for by the employment contract, which in practice leads to discrimination of employees; distance work may be transnational in nature, however, Russian legislation does not provide for the possibility of concluding an employment contract on distance work with the participation of foreign citizens.

The author evaluated the draft law “On Amending the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote and remote work” introduced in the State Duma of the Russian Federation on June 16, 2020, and came to the conclusion that it does not solve all the problems that workers and employers face on practice.

Keywords: remote work; pandemic; COVID-19; amendments; Labor Code of the Russian Federation.

В 2020 г. многие страны мира столкнулись с эпидемией коронавируса и вызванных этим последствий: снижение темпов экономического роста, увеличение числа безработных [1], рост числа работников, работающих удаленно.

Пандемия Covid-19 привела к широкому распространению режима работы вне стационарных рабочих мест, к развитию взаимодействия между сторонами трудовых отношений с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Многие работодатели столкнулись с новой реальностью, к которой были не готовы, поскольку дей-

ствующее трудовое законодательство не содержало каких-либо положений об удаленной работе.

Действующая с 2013 г. глава 49.1 ТК РФ [2] о дистанционной работе не получила широкого применения. По данным Росстата, в 2019 г. из 67,1 млн занятых лишь 30 тысяч человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети «Интернет» (дистанционная работа) [3].

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.

Действующий ТК РФ в принципе не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости: в нем заложена возможность заключения либо традиционного трудового договора (ст. 57 ТК РФ), либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего нахождение рабочего места в офисе (глава 49.1 ТК РФ). Статьи 72.1 и 72.2 ТК РФ регулируют только вопросы временного перевода.

Достаточно остро стал вопрос о том, кто должен обеспечить работника необходимым оборудованием для выполнения своей трудовой функции дистанционно. Остается без ответа вопрос о том, кто должен компенсировать затраты работника на оплату доступа в сеть «Интернет».

С одной стороны, работодатель в силу ст. 22 ТК РФ должен обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. С другой стороны, по отношению к дистанционным работникам эта норма применяется достаточно условно, поскольку порядок обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими связанными с выполнением дистанционной работы расходами определяются трудовым договором о дистанционной работе (ст. 312.3 ТК РФ). Работодатель может не включить соответствующие условия в текст трудового договора с дистанционным работником и избежать для себя дополнительных расходов.

Действующие нормы, регламентирующие правовое регулирование труда дистанционных работ-

ников, не отвечают современным реалиям по следующим причинам:

1. Трудовые отношения могут быть частично дистанционными, а частично реализовываться на стационарном рабочем месте, контролируемом работодателем. Однако ТК РФ регулирует только на 100 % дистанционные либо «стационарные» трудовые отношения;

2. Необходимо более детально урегулировать вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников, в частности их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы;

3. Оформление дистанционных трудовых отношений путем обмена электронными документами требует усиленной квалифицированной цифровой подписи (УКЦП) сторон трудового договора. Однако процесс ее оформления достаточно длительный и дорогостоящий, что обуславливает относительно низкий процент работников, заключивших указанные договоры.

4. Законодательно не урегулирован механизм, позволяющий осуществлять защиту прав дистанционных работников с помощью профсоюзов и их участие в коллективных переговорах, а также в разрешении коллективных трудовых споров;

5. Часть 1 ст. 312.5 ТК РФ предусматривает возможность увольнения дистанционного работника по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Данное основание дискриминирует дистанционных работников. На практике встречаются случаи, когда договор с дистанционным работником расторгается по следующим причинам: отсутствие у работодателя достаточного объема работы; нецелесообразность дальнейшего сотрудничества; производственная необходимость, определяемая работодателем; признание работодателем неэффективности работы дистанционного сотрудника; решение генерального директора о расторжении договора.

6. Дистанционный труд может носить транснациональный характер, однако российское законодательство к такому виду отношений не приспособлено [4].

Поскольку действующее трудовое законодательство показало свою неэффективность, 16 июня 2020 г. в Государственную думу был внесен законопроект Законопроект № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» [5].

Указанный законопроект предполагает внесение следующих изменений в главу ТК РФ.

1. Вводится понятие временной дистанционной (удаленной) работы [6] и комбинированной дистанционной (удаленной) работы [7].

2. Переход на электронный документооборот: отказ от требования подписывать трудовой договор о дистанционной работе с использованием ква-

лифицированной электронной цифровой подписи (ЭЦП).

3. Внесение изменений в ч. 1 ст. 312.5. ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. После внесения изменений дистанционные работники смогут быть уволены только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4. Надомникам предполагается предоставить возможности использовать трудовой договор о дистанционной работе.

5. Урегулируются особенности рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника. Предлагается упорядочить вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников, в частности, их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы. Данная проблема разрешается через указание на порядок взаимодействия работодателя и работника.

6. Закрепляется право дистанционного работника и работника в режиме временной дистанционной работы быть «офлайн». Число рабочих часов у работника при переходе на постоянную или временную дистанционную занятость, как правило, увеличивается из-за необходимости постоянного нахождения на связи с работодателем и коллегами. Предлагается установить законодательное правило, предусматривающее порядок взаимодействия с работником с помощью электронных средств связи в его время отдыха по аналогии с привлечением к сверхурочной работе. Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника оплачивается работнику в порядке, предусмотренном для сверхурочной работы.

7. Закрепляется режим временной дистанционной (удаленной) работы. Работнику, который работает на основании трудового договора (не являющегося трудовым договором об удаленной работе) предоставляется возможность временно работать вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Временная дистанционная (удаленная) работа может устанавливаться по соглашению сторон, в случае производственной необходимости и при наличии обстоятельств непредвиденного характера. Указанный режим может вводиться на основании: трудового договора или дополнительного соглашения к нему (если основания для установления такого режима возникли уже после заключения трудового договора). Стороны могут устанавливать график временной дистанционной (удаленной) работы - количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы.

При наличии обстоятельств непредвиденного характера (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, эпидемия

и др.) режим временной дистанционной (удаленной) работы может быть установлен в упрощенном порядке, не требующем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, а основанный на издании локального нормативного акта или иных документов.

8. Устанавливается возможность применения комбинированной дистанционной (удаленной) работы: на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

Пандемия выявила несоответствие действующего трудового законодательства реальным потребностям работников и работодателей. Внесенный в Государственную Думу РФ законопроект поможет более полно защитить интересы дистанционных работников и упростит порядок заключения таких договоров. Вместе с тем, вносимые в ТК РФ изменения не решают всех проблем, которые есть в данной области. Так, остается нерешенным вопрос о возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с иностранными гражданами. По-прежнему, для дистанционных работников остается недоступной возможность защиты их трудовых прав профессиональными союзами. Для подготовки более полных, всесторонних изменений в ТК РФ, учитывающих специфику удаленной работы, представляется целесообразным заимствовать положительный опыт правового регулирования телеработы в зарубежном законодательстве (Европейского союза, США).

Список литературы:

1. По данным Росстата число безработных в мае возросло до 4,5 млн человек, или 6,1 % всей рабочей силы. Этот показатель достиг максимального значения за последние 8 лет. (Безработица в России выросла до максимума за восемь лет / RBC.RU. URL: <https://www.rbc.ru/economics/19/06/2020/5eecd9db9a7947e77b3bc058> (дата обращения: 19.06.2020).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1, ч. 1, ст. 3.

3. Рынок труда, занятость и заработная плата / Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 19.06.2020).

4. *Люттов Н.Л.* Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex Russia*. 2018. № 10 (143). С. 34–35.

5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы: Законопроект № 973264-7 / Система обеспечения законодательной деятельности Государственной автоматизированной системы «Законотворчество» (СОЗД ГАС «Законотворчество»). URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения: 19.06.2020).

6. Режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне

стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

7. Режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

УДК 346

Нургалиева Ляйсан Нургалиевна,
кандидат юридических наук, г. Уфа

К ВОПРОСУ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВРЕМЕННЫХ ПРАВИЛ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ В ПЕРИОД ПОВЫШЕННОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРИНЯТИЮ САНИТАРНО- ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИХ МЕР

Аннотация: в статье приводится анализ подзаконных актов, принятых по вопросам регулирования социально-трудовых прав в условиях пандемии.

Ключевые слова: социальные выплаты, безработные, трудовой договор.

Nurgalieva Lyisan Nurgalieva,
PhD in law, Ufa

ABOUT USE TIME-RULES GERULATION SOCIAL AND LABOR RIGHTS IN PERIOD INCREASED AVAILABILITY WISANITARY AND EPIDEMIOLOGICAL MEASURES

Abstract: the article is devoted to the analysis bylaw on the subject regulation social and labor rights in conditions pandemic.

Keywords: Social payment, Unemployed, employment contract.

В качестве «усмирения аппетита» общественных обозревателей и общественных организаций, проявляющих критику в информационном пространстве относительно регулирования социально-трудовых прав в большинстве своём именно Правительством Российской Федерации, а не законодательным органом страны, привожу в настоящей статье анализ объективных обстоятельств, не терпящих процессуальные сроки проведения даже внеочередных заседаний профильных комитетов, комиссий и самого состава Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации по вопросу введения в стране Временных правил регулирования социально-трудовых прав через предоставление мер государственной поддержки в период повышенной готовности к принятию санитарно-эпидемиологических мер. Сами времен-

ные меры поддержки выглядят довольно привычно: адресная материальная поддержка отдельным категориям граждан и некоторые налоговые и административные льготы для бизнеса. Кроме того, Правительство Российской Федерации указом Президента Российской Федерации наделяется правом устанавливать особенности оказания медицинской помощи, а также – регулировать особенности трудовых отношений в рассматриваемый санитарно-эпидемиологический период. Последнее предполагает «управление в рабочем режиме» в некий (не нарушающий полномочия и компетенцию) обход Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации.

Так, 27 марта 2020 г. было принято постановление Правительства Российской Федерации № 346 об утверждении «Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными», которыми предусмотрены пособие по безработице в сумме 12 130 рублей гражданам, уволенным и признанным в установленном порядке безработными, начиная с 1 марта 2020 г., и выплаты на каждого несовершеннолетнего ребенка в размере 3000 руб. в месяц. Принятое постановление вводит два условия для получения пособия в установленном размере для потерявших работу граждан в период пандемии: «увольнение» и «признание безработным».

В то же время упоминание в правительственном постановлении дополнительного условия, – увольнение начиная с 1 марта лишает права на указанное пособие граждан России, привлеченных бизнесом к труду без оформления трудовых отношений, а также лишает пособия в размере 3000 руб. их детей. Доказать факт увольнения, то есть прекращения фактических трудовых отношений, они могут только по решению суда. Однако ввиду ограничений в работе судов такая категория споров сможет быть рассмотрена только после возвращения к нормальному режиму работы органов судопроизводства после снятия ограничений. При этом восстановление прав пострадавших граждан будет требовать значительных временных, финансовых и моральных издержек.

Кроме того, массовое вынужденное обращение работников в суды существенно перегрузит их работу и затруднит доступ остальных граждан к возможности осуществления правосудия, а также вызовет рост социальной напряжённости. Фактически, вышеуказанное постановление Правительства России исключает поддержку работников в отраслях, где преобладает неофициальная занятость, хотя именно эти секторы закрыты или резко сократили деятельность ввиду карантинных мероприятий (строительство, торговля, сфера услуг). Обращаю внимание своих оппонентов также и на то, что проекты федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, других актов фе-

деральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений подлежат рассмотрению Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в силу ч. 2 ст. 35.1 Трудового кодекса РФ, подп. 8.1 п. 1 ст. 4 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Тем не менее проекты нормативных правовых актов Российской Федерации, других актов федеральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений технически были рассмотрены и одобрены в дистанционном порядке Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

УДК 349.6

Плотникова Юлия Анатольевна,
доцент кафедры земельного и экологического права, к.ю.н., ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»
Тарасова Елена Анатольевна,
старший преподаватель кафедры земельного и экологического права, ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»

ИНТЕГРАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в статье представлены результаты ретроспективного анализа обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения России в условиях распространения вирусных заболеваний. В настоящее время мир столкнулся с новым вызовом – пандемией коронавирусной инфекции covid-19. В процессе эволюции человечество не первый раз «встречается» с проблемой стремительного распространения смертельно опасных инфекций. Поэтому обращение к историческому прошлому в данном контексте представляется авторам вполне обоснованным и логичным. Следует отметить, что Россия имеет богатый опыт борьбы с распространением инфекционных заболеваний на своей территории. Многие методические и организационные аспекты деятельности земских

врачей-гигиенистов XIX-XX в.в. получили дальнейшее развитие не только в здравоохранении, но и в развитии законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, а также внесли огромный вклад в успешную борьбу Российской Федерации с распространением коронавирусной инфекции в XXI веке. Определённые требования государство предъявило к работодателям в части обязательного выполнения требований санитарного законодательства, проведения регулярных мероприятий противэпидемического характера, обеспечения безопасных для здоровья работника и оказываемых услуг условий осуществляемой деятельности. В статье отмечается введение дополнительных полномочий сотрудников МВД России в период распространения коронавирусной инфекции. Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что несмотря на сложную эпидемическую ситуацию в России, своевременно предпринятые меры государственной поддержки населения и бизнеса позволили значительно уменьшить негативные последствия пандемии на экономику и не допустить социальной напряженности в стране.

Ключевые слова: коронавирус, пандемия, санитарно-эпидемиологическое благополучие населения, меры государственной поддержки населения и бизнеса, врачи-гигиенисты, работодатели, здоровье работников, удаленная работа, полиция.

Plotnikova Julia Anatolyevna,
Associate Professor, Ph.D., Federal State Budgetary Institution Saratov State Law Academy, Saratov
Tarasova Elena Anatolyevna,
senior lecturer at the Saratov State Law Academy, Saratov

INTEGRATION OF LEGISLATION IN THE FIELD OF SANITARY AND EPIDEMIOLOGICAL WELL-BEING OF POPULATION AND LEGISLATION IN THE FIELD OF LABOR AND SOCIAL SECURITY IN THE CONDITIONS OF A PANDEMIC: HISTORICAL EXPERIENCE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation: the article presents the results of a retrospective analysis of ensuring the sanitary and epidemiological well-being of the Russian population in the conditions of the spread of viral diseases. Currently, the world is facing a new challenge – the pandemic of coronavirus infection covid-19. In the process of evolution, it is not the first time that mankind has “encountered” the problem of the rapid spread of deadly infections. Therefore, addressing the historical past in this context seems to the authors to be well-founded and logical. It should be noted that Russia has extensive experience in combating the spread of infectious diseases on its territory. Many methodological and organizational aspects of the activities of Zemstvo hygienists of the XIX

XX century were further developed not only in healthcare, but also in the development of legislation in the field of ensuring the sanitary and epidemiological well-being of the population, and also made a huge contribution to the successful struggle of the Russian Federation with the spread of coronavirus infection in the 21st century. The State has made certain requirements for employers to comply with the requirements of sanitary legislation, to carry out regular anti-epidemic measures, to ensure safe conditions for the health of the employee and the services provided. The article notes the introduction of additional powers of employees of the Ministry of Internal Affairs of Russia during the spread of coronavirus infection. The analysis made it possible to conclude that despite the difficult epidemic situation in Russia, the timely measures taken to support the population and business made it possible to significantly reduce the negative consequences of the pandemic on the economy and prevent social tension in the country.

Key words: *coronavirus, pandemic, sanitary and epidemiological well-being of population, measures of state support of population and business, hygienic doctors, employers, health of employees, remote work, police.*

Мировое сообщество в настоящее время столкнулось с непосредственной угрозой человечеству – стремительно распространяющейся новой вирусной инфекции 2019-nCoV covid-19 (далее по тексту – коронавирус). Из истории распространения коронавируса отметим, что эпицентром вспышки заболевания, предположительно считается город Ухань (провинция Хубей, Китай, декабрь 2019 г.), которое быстро переросло сначала в эпидемию, а затем в общемировую пандемию. На данный период коронавируса достиг распространения в более чем двухсот странах мира, включая Россию. Согласно статистике на июнь 2020 г. наиболее зараженными странами стали США (случаев заражения – 2477413, погибших – 124443, выздоровевших – 1041221, смертность – 5,02 %), Китай (случаев заражения – 83449, погибших – 4634, выздоровевших – 78443, смертность – 5,55 %), Италия (случаев заражения – 239706, погибших – 34678, выздоровевших – 186725, смертность 14,47 %), Испания (случаев заражения – 294166, погибших – 28327, выздоровевших – 196958, смертность – 9,63 %), Великобритания (случаев заражения – 307980, погибших – 43230, выздоровевших – 304, смертность – 14,04 %), Россия (случаев заражения – 17522752, погибших – 8605, выздоровевших – 375164, а смертность всего – 1,40 %) [1].

На фоне мировой статистики распространения коронавирусной инфекции Российская Федерация продемонстрировала устойчивость и возможность оперативного контроля экономики и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения страны. Несмотря на сжатые сроки и размеры территории страны, российскими властями были предприняты беспрецедентные меры, позволившие не только замедлить распространение инфекции, но и сократить число заболевших.

В.В. Путин в своем обращении к россиянам анонсировал выходные дни с 28 марта по 5 апреля 2020 г. [2]. Продление нерабочих дней до 30 апреля 2020 г. корректировалось уточнением оперативной ситуации в регионах, которые наделялись полномочиями принятия решений об изменении сроков (при строгом обеспечении безопасности граждан). С 30 марта Россия полностью закрыла свои внешние границы. Образовательные учреждения перешли на дистанционное обучение. Временно приостановили работу культурно-развлекательных и спортивных заведений. Был введен домашний режим самоизоляции и пропускной режим в ряде регионов страны и т.п. При этом для российских граждан были разработаны и осуществлены меры социальной поддержки на период карантинных ограничений [3].

Следует отметить, что Российская Федерация имеет богатый исторический опыт борьбы с распространением инфекционных заболеваний на территории страны. Противоэпидемические требования изначально развивались в рамках санитарного законодательства. Потребность в нормах санитарного законодательства, по мнению М.М. Бринчука, возникла в России в XVII веке [4]. Однако санитарные нормы получили развитие значительно раньше. Уже в XIV веке учреждались заповедные леса военного значения вдоль южной границы Русского государства, так называемые «засеки». Засечная черта проходила в юго-восточном направлении от Шацка и Ряжска и соединялась с Рязанской, Каширской, Веневской, Тульской, Крапивинской, Одоевской, Лихвинской, Перемышльской, Белевской и Козельской линиями лесных завалов [5]. Но «засечные леса» использовались не только как военно-оборонительные рубежи от нападения конных войск врага, но и как карантинный заслон при борьбе с эпидемиями. Так, во время «морского поветрия» в Европе в 1557 г., на западной границе государства от Вильно до Борисова были устроены «засеки», а также заставы на общеизвестных маршрутах для пресечения передвижения населения во время эпидемии [6].

Анализ истории развития законодательства в сфере регулирования важнейших сторон жизни государства и общества при угрозах возникновения и распространения инфекционных заболеваний позволяет напомнить о внутренних государственных мероприятиях эпохи правления Петра Первого.

Одним из интереснейших фактов истории российского законодательства времен правления Петра Первого является принятие в 1699 г. указа об ужесточении наказаний за невыполнение санитарных норм в Москве.

В регламенте Главного магистрата (1721 год) в главе десятой – «О полицейских делах», было закреплено положение о том, что «полиция...принесит довольство во всем потребном к жизни человеческой, предостерегает все приключившиеся болезни, производит чистоту по улицам и в домах» [7].

Данная норма санитарного права найдет свое дальнейшее развитие в Уставе медицинской полиции 1905 г [8].

Как правило, экономические и политические интересы государства являлись приоритетными для России XVII – начала XVIII в.в. Основной тенденцией деятельности государства была защита интересов государства. В данном же случае прогрессивность законодательных реформ Петра Алексеевича иллюстрируется обращением к санитарному законодательству на двадцать лет раньше, чем к основному массиву законодательства, касающегося государственного управления.

В этой связи заслуживает особого внимания деятельность профессора Кронштадского и Московского медико-хирургических училища Карла Фридриха Борна. В 1787 г. Вольным экономическим обществом был объявлен конкурс научных работ, на который Борн представил свой труд об общественной гигиене и совершенствовании санитарного дела в городах. Об актуальности данной темы говорил тот факт, что, например, Петербург, как политический и экономический центр страны, вызывавший большой приток населения из других губерний Российской Империи, активно застраивался и развивался. Так к 1794 г. в Петербурге проживало уже 192 тысячи человек. Профессор К.Ф. Борн в своей работе обосновывал факторы влияния окружающей среды на человеческий организм и связывал возникновение отдельных болезней с неблагоприятными факторами внешней среды. В соответствии с этим, Борн указывал на огромное значение чистого свежего воздуха и настаивал на систематическом проветривании производственных и жилых помещений [9].

Однако в 70-х годах XIX века правительственные органы фактически не занимались общественной санитарией. Поэтому большое социальное значение имели труды врачей-гигиенистов.

Выступая 26 января 1886 г. на заседании известной комиссии С.П. Боткина, вице-директор медицинского департамента министерства внутренних дел Бубнов сделал заявление, что медицинская администрация далека от санитарного дела [10].

В этой связи особо выделяется фундаментальная работа основоположника научной гигиены в России Ф.Ф. Эрисмана «Руководство к гигиене, обработанное по лучшим современным сочинениям». В 1891 году Ф.Ф. Эрисман организовал первую в России санитарно-эпидемиологическую станцию (ныне Московский НИИ гигиены им. Ф.Ф. Эрисмана).

Бесспорно, что основная масса санитарно-эпидемиологической деятельности возлагалась на земскую медицину. Поэтому в конце XIX века Общество врачей Казани поручило доктору И.И. Моллесону разработать проект обязанностей врача-гигиениста. В круг этих обязанностей И.И. Моллесон включил не только предупреждение и уничтожение эпидемических болезней, но также и изучение нега-

тивного влияния среды, наносящего вред здоровью человека. Санитарному врачу предписывалось проводить лабораторные исследования, вести санитарную статистику, участвовать в выборе территорий для новых поселений и т.д. В последующие годы И.И. Моллесон работал в земствах Саратовской, Тамбовской, Калужской и Воронежской губерний. Несомненно, что многие методические и организационные аспекты деятельности земских врачей-гигиенистов получили дальнейшее развитие в современном законодательстве и внесли огромный вклад в успешную борьбу России с коронавирусной инфекцией в XXI веке.

В настоящее время у работодателей в период распространения коронавирусной инфекции появляются обязанности, за невыполнение которых действующим законодательством предусмотрена ответственность (например, ст. 236 Уголовного кодекса РФ).

Согласно положениям Федерального закона РФ от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» [11], все работодатели обязаны выполнять требования санитарного законодательства, проводить регулярные мероприятия противэпидемического характера, обеспечивать безопасные для здоровья работника и оказываемых услуг условия осуществляемой деятельности. В этой сфере работодатель управомочен разрабатывать и принимать локальные акты, касающиеся организации рабочих процессов в период пандемии.

На основании Письма Роспотребнадзора от 10 марта 2020 г. № 02/3853-2020-27 «О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» [12] работодатель в целях сохранения здоровья работников на время распространения коронавирусной инфекции на предприятии временно (в сфере обеспечения санитарной безопасности) осуществляет мероприятия:

- переводит на удаленную работу (работа из дома) сотрудников, чьи должностные обязанности позволяют это;
- вводит на территории организации запрет на приветственные рукопожатия;
- обязывает соблюдать безопасную дистанцию – 1,5 метра и др.

В целях предупреждения проникновения на территорию Российской Федерации коронавируса Распоряжением Правительства РФ с 30 марта 2020 г. временно было прекращено авиационное сообщение с рядом стран, а также ограничено движение через железнодорожные, пешеходные, речные, смешанные пункты пропуска через границу Российской Федерации, а также через сухопутный участок российско-беллорусской государственной границы [13].

Следует сказать и о том, что в 2020 г. на время пандемии covid-19 полномочия полиции были «расширены». В целях обеспечения охраны общественного порядка своевременно принимались феде-

ральные и региональные нормативные правовые акты [14]. Реализация комплекса мер по предупреждению и распространению коронавирусной инфекции включала в себя ряд полномочий, например:

- сбор данных о людях, пересекающих государственную границу России;
- проверки соблюдения режима самоизоляции граждан;
- непрерывный мониторинг ситуаций на транспортных магистралях страны и др.

Таким образом, несмотря на сложную эпидемическую ситуацию в стране, оперативная «мобилизация» национальной системы здравоохранения, Роспотребнадзора, МВД, а также своевременно предпринятые меры государственной поддержки населения и бизнеса позволили значительно уменьшить негативные последствия пандемии на экономику и не допустить социальной напряженности в Российской Федерации.

Список литературы:

1. Статистика коронавируса по странам. URL: <https://covid19-2020.info/> (дата обращения: 25.06.2020).
2. Путин В.В. Обращение к гражданам России. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63061> (дата обращения: 25.06.2020).
3. Указ Президента РФ от 11.05.2020 № 317 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» // в СЗ РФ. 2020. № 20, ст. 3158.
4. Бринчук М.М. Экологическое право: учебник. М.: Юрист, 2003. С. 65.
5. Савельев А.О. О сторожевых засечных линиях на юге Древней Руси. М., 1876. С. 37.
6. Булгаков М.Б., Ялбуганов А.А. Природоохранные акты: от «Русской Правды» до Петровских времен // Государство и право. 1996. № 8. С. 141.
7. Устав Главного Магистрата. СПб., 1723. С. 13.
8. Свод Законов Российской Империи / под ред. И.Д. Мордухай-Болтовского. СПб., 1913. С. 258.
9. Мирский М.Б. Медицина России X–XX веков; очерки истории. М.: Российская политическая энциклопедия, 2005. С. 193–196.
10. Мирский М.Б. Медицина России X–XX веков; очерки истории. М., Российская политическая энциклопедия, 2005. С. 319.
11. Федеральный закон РФ от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (в ред. от 26.07.2019) // СЗ РФ. 1999. № 14, ст. 1650.
12. Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 марта 2020 г. № 02/3853-2020-27 «О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Бюллетень «Официальные документы в образовании». 2020. № 8
13. Распоряжение Правительства РФ от 27.03.2020 г. № 763-р «О временном ограни-

чении движения через автомобильные, железнодорожные, пешеходные, речные и смешанные пункты пропуска через государственную границу Российской Федерации, а также через сухопутный участок российско-белорусской государственной границы» (в ред. от 06.06.2020) // СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 3, ст. 2175; Распоряжение Правительства РФ от 16.03.2020 № 635-р «О временном ограничении въезда в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства и временном приостановлении оформления и выдачи виз и приглашений» (в ред. от 06.06.2020) // СЗ РФ. 2020. № 12, ст. 1825.

14. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (в ред. от 06.02.2020) // СЗ РФ. 2011. № 7, ст. 900; Постановление Правительства РФ от 27 марта 2020 г. № 358 «О внесении изменения в Положение о Координационном совете при Правительстве Российской Федерации по борьбе с распространением новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации». URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.06.2020); Распоряжение Правительства РФ от 07.04.2020 № 911-р «Об утверждении Соглашения между МВД РФ и Правительством Москвы о передаче МВД РФ части полномочий по составлению протоколов об административных правонарушениях, посягающих на общественный порядок и общественную безопасность» // СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 4, ст. 2394.

УДК: 349.2

Обухова Галина Николаевна,

к.ю.н., доцент кафедры трудового и социального права Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, galnikem@mail.ru.

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Аннотация: в статье комплексно рассматривается и анализируется рынок труда в период очередного финансового кризиса, осложненного пандемией COVID-19. Обосновывается необходимость детальной регламентации норм по борьбе с высоким ростом инфляции, экономической нестабильностью и к расслоению населения по доходам, поскольку последовательность применения новых мер и их соблюдение, непосредственно сказываются на нормальном развитии рынка труда. В процессе исследования приходим к выводу, что трудовое законодательство тесно связано с экономическими процессами, оказывающими непосредственное влияние на уровень благосостояния и социальный климат в обществе. От соблюдения установленных предписаний в значительной мере зависит достижение це-

лей государственной политики в сфере организации рынка труда. Происходящие конкретные изменения, которые начинают формироваться на рынке труда под влиянием кризиса, становятся необратимыми. Они меняют важнейшие показатели рынка труда, фактически играющих роль его структурообразующих компонентов. Речь идет о занятости и безработице, миграции рабочей силы и оплате труда работников. Их динамика определяет перемены в общем состоянии рынка труда. Вместе с тем, они приобретают немаловажное значение для преодоления кризиса.

Ключевые слова: пандемия, рынок труда, трудовые отношения, цифровизация экономики.

Obukhova Galina Nikolaevna,

*Candidate of Law, Associate Professor, Department of Labor and Social Law Omsk State University
F.M. Dostoevsky
galnikem@mail.ru*

THE DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET IN RUSSIA DURING THE PANDEMIC

Abstract: *the article comprehensively examines and analyzes the labor market during the next financial crisis, complicated by the COVID-19 pandemic. The necessity of detailed regulation of the norms to combat high inflation, economic instability and the stratification of the population by income is substantiated, since the sequence of application of new measures and their implementation directly affects the normal development of the labor market. In the process of research, we conclude that labor legislation is closely related to economic processes that have a direct impact on the level of welfare and the social climate in society. The observance of the established requirements largely determines the achievement of the goals of state policy in the field of labor market organization. The concrete changes that are beginning to take shape in the labor market under the influence of the crisis are becoming irreversible. They change the most important indicators of the labor market, which actually play the role of its structure-forming components. We are talking about employment and unemployment, labor migration and remuneration of workers. Their dynamics determine changes in the general state of the labor market. At the same time, they are acquiring considerable importance for overcoming the crisis.*

Keywords: *pandemic, labor market, labor relations, digitalization of the economy.*

Экономическое развитие падает во всём мире. Ситуацию по сравнению с 2016 и даже 2008 годом осложняет пандемия коронавирусной инфекции. Стабильная финансовая система любого государства играет важную роль в экономике, стимулируя экономический рост, повышая экономические показатели и экономическое благосостояние. От ее эффективного функционирования зависит и развитие рынка труда.

Бушующий финансово-экономический кризис на фоне пандемии COVID-19 оказывает непосредственное влияние на развитие рынка труда как развитых, так и развивающихся стран. Прежде всего, это касается уровня и динамики безработицы. Проблема анализа и сопоставления данных по безработице достаточно сложна, так как далеко не все безработные учитываются официальной статистикой.

Поведение рынка труда во многом определяется реакцией работодателей, которые должны тем или иным образом постараться сохранить численный состав работников. В период любого экономического кризиса большинство работодателей всегда идут по пути сокращения численности штата работников и лишь не многие идут на снижение затрат, не связанных с использованием труда. В свою очередь, экономия денежных средств работодателей определяется тремя составляющими: уменьшение расходов на оплату труда, сокращение численности работников и уменьшение продолжительности рабочего времени. Выбор работодателями той или иной составляющей имеет свои законодательные пределы и социальные ограничения.

Влияние кризиса на оплату труда работников может трансформироваться работодателем через уменьшения рабочего времени, не затрагивая при этом численность работников. Если увольнения по тем или иным причинам для работодателя затруднительны, продолжительность рабочего времени может стать удобным инструментом приспособления. Изменение сторонами определенных условий трудового договора путем перехода на неполное рабочее время для многих работодателей и работников будет рассматриваться как единственное верное решение. Уменьшение количества часов рабочего времени работников было всегда и в целом продолжается и сейчас, но масштабы и формы такого уменьшения значительно увеличиваются.

Необходимо отметить, что наступление кризиса в наибольшей степени задело те отрасли, где традиционно рабочий день длится дольше (промышленность, строительство, транспорт и другие), а потому и возможности для сокращения или уменьшения рабочего времени отдельным категориям работников также больше.

Особенностью кризиса в 2020 г. становится широкое применение работодателями различных способов использования неполного рабочего времени. Подобные схемы вводятся работодателями не только для того, чтобы избежать быстрого роста безработицы, а также и для удержания занятости по демографическим соображениям.

Если сокращение численности работников или их перевод на неполное рабочее время преимущественно затрагивает неквалифицированных (малооплачиваемых) работников, то количество высоко- и среднеоплачиваемых работников тем самым повышается, поднимая, соответственно, и среднюю заработную плату. Этот момент представляется достаточно важным для объяснения движения сред-

негодных заработков в период последнего кризиса в России.

Зачастую работодатели, вопреки нормам трудового законодательства, принимали в штат работников на основе срочного трудового договора, или же не заключали таковой вовсе, подменяя его договором на оказание услуг гражданско-правового характера. Такая позиция позволяла работодателям избежать предписаний жесткого трудового законодательства по преимущественному заключению трудового договора на неопределенный срок и в то же время снизить уровень безработицы в стране. Однако сегодня временные работники первыми теряют работу, поскольку они оказались социально незащищенными от подобного рода рисков.

Государством создано достаточное количество институтов, которые влияют на динамику рынка труда. К примеру, профсоюзы и особенности коллективно-договорного регулирования, установленная государством минимальная заработная плата, порядок и размер индексации заработной платы, жесткость трудового законодательства, защищающего занятость, а также и другие институты.

Эти институты, как правило, тесно взаимосвязаны и действуют комплексно.

Происходящие в последние месяцы изменения в очередной раз подтвердили, что в определении функционирования рынка труда большую и, вместе с тем разнообразную, роль играют указанные выше институты.

В научных работах по экономике, специалисты высказывают мнение о том, что большие риски при увольнении работников, продиктованные жестким трудовым законодательством, могут перекрывать или осложнять использование меры увольнения работников в кризисных ситуациях. В этом случае работодатели вынуждены искать способ снижения номинальной заработной платы или сокращения оплачиваемого рабочего времени. Обязывающие минимальная заработная плата или индексация номинальной оплаты затрудняют работодателям поиск эффективного решения на этом пути [1].

Тарифные соглашения и коллективные договоры, заключаемые между работодателями и представителями работников, которые могут предписывать работодателям определенный темп роста заработной платы вне связи с потенциальными трудностями, также являются достаточным препятствием для экономии средств по оплате труда работодателями. Есть свои институциональные ребра жесткости и в использовании гибкости рабочего времени, которое также может регулироваться трудовым законодательством или коллективными договорами. Поскольку такие институциональные связки устойчивы, они действуют как в благополучные времена, так и в тяжелые, но их эффект проявляется в полной мере именно в кризисы [2].

В этой ситуации трудно предсказать, как поменяется рынок труда через пару лет. Однако на сегодняшний день работникам необходимо задумать-

ся о повышении своей квалификации или смене профессии. Работодатели же должны пересмотреть условия труда, создавая предпосылки для комфортного развития нетипичных форм занятости, которые становятся более востребованными в сложившейся ситуации.

В ситуации с пандемией COVID -19, а особенно в период карантинных мер и режима самоизоляции, когда многие работники теряют работу, большое значение будут приобретать государственные программы профессиональной переподготовки и переквалификации.

При этом пристальное внимание необходимо уделить следующим моментам. Во-первых, расширить возможности профессиональной подготовки тех групп безработных, которые испытывали наибольшие трудности с трудоустройством, а также тех категорий занятых, которые особенно рисковали потерять рабочее место или уже потеряли его. Во-вторых, на увеличении связи профессиональной подготовки с потребностями местного рынка труда. Во многих случаях это объясняется тем, что кризис поставил перед многими работниками вопрос о необходимости смены профессии или квалификации [3].

Нарастающая в настоящее время потребность внедрения цифровых технологий в область регулирования труда, а также готовность органов государственной власти поддержать указанный процесс выступают лишь общей предпосылкой для качественно нового формата взаимодействия работников, работодателей и государства.

На сегодняшний день во многих сферах применения наемного труда современные технологии позволяют выполнять трудовую функцию практически в любом месте и в любое время. Установленные во многих субъектах РФ карантинные меры, показали возможности по переводу работников на дистанционный или удаленный труд. Наемный труд становится более гибким и в меньшей степени поддается традиционным способам правового воздействия. Однако трудовое законодательство не успевает реагировать на изменения, вызванные бурной динамикой развития общественных отношений. Как оказалось, многие работодатели, в том числе и в силу объективных причин, не готовы к таким цифровым переменам.

Финансовый кризис, осложненный пандемией коронавирусной инфекции, все больше стимулирует работодателей к широкому использованию нетипичных форм занятости, которые позволяют ему осуществлять маневр рабочей силы в своих интересах. В развитых странах временная занятость широко распространена в таких, наиболее пораженных кризисом отраслях промышленности, как автомобильная, металлургическая, текстильная. В Испании, например, по оценкам экспертов, до одной трети рабочих мест – временные [4].

Как правило, работники, которые заняты на условиях неполного рабочего дня, и временные ра-

ботники, живут в социальной изоляции и бедности. Ключевыми факторами, из-за которых происходит сдвиг в сфере трудовых отношений и появлении новых форм трудовой деятельности являются новые технологии и изменения в организации труда и производства. Однако большинству работников сегодня, в период ограничительных карантинных мер, достаточно трудно вписаться в стандартную модель занятости.

Указанные изменения будут приобретать наиболее взрывной характер в странах и регионах, где безработица среди молодежи высока или быстро увеличивается. Все это вызовет и другие тенденции, и проблемы, с которыми столкнется не только российский, но и мировой рынок труда. Более остро могут подняться вопросы нелегальной трудовой миграции, и антиэмигрантские настроения в принимающих странах.

По мнению А.Е. Мрачковского трудовая миграция происходит под влиянием множества факторов. С его точки зрения демографические факторы являются более значимыми, так как воздействуют на количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов, а поскольку социально-трудовые отношения сопровождают человека на всех стадиях его жизнедеятельности (дотрудовой, трудовой и послетрудовой стадиях), то имеют место во всех фазах воспроизводственного процесса [5].

Если обратиться к теоретической мысли, то ряд российских ученых, таких как М.В. Лушникова и А.М. Лушников, характеризуют трудовую миграцию как своеобразное подвижное население, его перемещение внутри страны с последующим отраслевым, территориальным, профессиональным и социальным перераспределением [6].

Исходя из данного определения можно отметить, что у миграции, конечно же, есть и положительные аспекты. Миграцией можно компенсировать естественную убыль и оптимизацию структуры экономически активного населения, что является не отменным условием нормально функционирования рынка труда в современных условиях.

Изменение трудового законодательства, а именно Трудового кодекса РФ, назревало уже давно. Однако вызывают большие сомнения, что поспешные изменения нашего трудового законодательства на фоне резкой смены его концепции окажутся конструктивными. Для упорядоченного изменения законодательства необходимо предварительно предусмотреть и создать условия для адекватного внедрения социальных, в том числе образовательных компонентов. При внесении изменений необходимо также учитывать, что такая сторона как работодатель на сегодняшний день имеет неоспоримое преимущество над наемными работниками. Работодатели в России более организованная и защищенная своим юридическими службами (или приглашенными адвокатами) сторона трудовых отношений, хотя трудовое законодательство и ставит их в жесткие рамки. Постепенная модификация трудового зако-

нодательства с прицелом на его частичную либерализацию представляется более предпочтительной.

Таким образом, экономический кризис, а также принятые карантинные меры по предотвращению пандемии порождают стремительное развитие новых трудовых отношений на рынке труда. Все это создает как перспективные возможности, так и порождает серьезные проблемы для современного рынка труда и общества в целом. Российское трудовое законодательство пока не учитывает происходящие изменения и объективно нуждается в совершенствовании.

Список литературы:

1. Бурджалов Ф.Э., Гонтмахер Е.Ш. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран). М.: МЭМО РАН, 2011. С. 123.
2. См.: Там же.
3. См.: Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 16.
4. Бурджалов Ф.Э., Гонтмахер Е.Ш. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран). М.: МЭМО РАН, 2011. С. 157.
5. Мрачковский А.Е., Тыщенко М.В. Трудовая миграция как фактор развития системы социально-трудовых отношений (на примере Омской области) // Российское предпринимательство. 2013. Т. 14. № 13. С. 61–67.
6. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. С. 570.

УДК 349.2

Офман Елена Михайловна,

*и.о. заведующего кафедрой «Трудовое, социальное право и правоведение» ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», к.ю.н., доцент
elena-ofman@yandex.ru*

ДЕФЕКТЫ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПЕРИОД КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ COVID-19

Аннотация: *отсутствие адекватного трудового законодательства, учитывающие интересы работников, работодателей и государства в условиях пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, порождает неэффективность регулирования отношений. Из всего блока принятых документов в период с марта 2020 г. по настоящее время к нормативным правовым актам относятся только Указы*

Президента РФ; большая часть документов носит рекомендательный, необязательный характер, несоблюдение правил, установленных в них, по общим правилам не может влечь неблагоприятные последствия для участников трудового правоотношения, реализовавших свои субъективные права иначе. Выявленные в статье ошибки в сфере регулирования трудовых отношений в условиях пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 (подмена понятий; некорректное, а зачастую и неправильное использование понятийного аппарата трудового права; н постоянно меняющаяся позиция органов исполнительной власти; отсутствие единой законодательной базы (именно на уровне федерального закона) порождают дефекты механизма реализации прав работодателей в указанный период.

Ключевые слова: работодатель, работник, реализация прав работодателя, перевод, отстранение, прекращение трудового договора, заработная плата, удаленная работа, дистанционная работа, коронавирусная инфекция COVID-19.

Ofman Elena Mikhailovna,

acting head of department «Labor, social law and jurisprudence» South Ural State University (National Research University), PhD in law, associate professor elena-ofman@yandex.ru

DEFECTS IN THE MECHANISM OF REALIZATION OF EMPLOYERS' RIGHTS DURING CORONAVIRUS INFECTION COVID-19

Abstract: *there is no labour law that adequately regulates labour relations in the context of the COVID-19 coronavirus pandemic and takes into account the interests of workers, employers and the State. Normative acts, which were adopted in the given period, refer to by-laws (Decrees of the President of the Russian Federation); most of the documents are of recommendatory, non-binding character, non-observance of the rules established in them, according to the general rules can not cause adverse consequences for the participants of labor legal relations, who realized their subjective rights otherwise. Errors in the sphere of regulation of labor relations revealed in the article in conditions of the coronavirus infection pandemic COVID-19 (substitution of concepts; incorrect, and often incorrect use of the concept apparatus of labor law; n constantly changing position of the executive authorities; lack of a unified legislative base (exactly at the level of federal law) cause defects in the mechanism of realization of the rights of employers in the specified period.*

Keywords: *employer, employee, realization of employer's rights, transfer, suspension, termination of employment contract, salary, remote work, remote work, coronavirus infection COVID-19.*

Трудовое право традиционно относится к такой отрасли права, которая, с одной стороны, является устоявшейся и не должна быть подвергнута резким кардинальным изменениям, поскольку это может

повлечь всплеск недовольства со стороны той или иной стороны трудового правоотношения (в зависимости от того, какова направленность преобразований). С другой стороны, такая «уникальная» ситуация, как пандемия, потребовала от власти принятия быстрых и точных решений по очень острым проблемам: кто может работать; как будет оплачиваться труд работников; каковы пределы реализации прав работодателей на принятие необходимых кадровых решений и др.

Коронавирусная инфекция позволила взглянуть на трудовое право по-новому. Скорость представления органами государственной власти разъяснений по вопросам регулирования трудовых (в широком смысле) отношений была настолько велика, что зачастую возникали вопросы об используемом понятийном аппарате и даже о пределах таких разъяснений (например, рекомендации по соблюдению гражданскими служащими основных правил гигиены относительно мытья рук и чихания в общественных местах [1]).

Вызывает серьезные сомнения в правомерности установленная для работодателя возможность отстранения работников от работы при наличии у них признаков инфекционного заболевания и повышенной температуры тела [2]. Ст. 76 Трудового кодекса РФ устанавливает правило, что отстранение от работы возможно лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (то есть подзаконными нормативными актами). В сложившейся ситуации более всего подходит такое основание, как «выявление в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором». Но данное основание является недопустимым для реализации работодателем обязанности отстранения работника от работы в условиях новой коронавирусной инфекции COVID-19, так как признаки инфекционного заболевания выявляются работодателем (а не уполномоченным лицом) при беглом осмотре работника (термометрия, например). Отстранение работника от работы будет влечь для него крайне неблагоприятные последствия в виде несохранения на указанный период заработной платы. Помимо этого, основания для отстранения работника от работы установлены на уровне рекомендаций, информации, которые не обладают признаками нормативных актов, не подлежат применению в обязательном порядке, не могут влечь ответственность работодателя на их несоблюдение.

Другим некорректным использованием трудовой терминологии является употребление такого непонятного для трудового права понятия, как «нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы» [3]. Однако трудовое законодательство не содержит характеристики такого со-

держась в Указах Президента РФ понятия, как «нерабочие дни»; в Трудовом кодексе РФ имеются понятия «выходной день» и «нерабочий праздничный день».

В связи с этим Минтруд России давал многочисленные разъяснения о том, как необходимо оплачивать труд работников в дни так называемых «нерабочих дней»: наличие в календарном месяце нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам [4]; работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя; работникам организаций, на которые не распространяется действие Указа, оплата производится в обычном, а не повышенном размере, так как нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням [5].

Значительное число работодателей, которые в силу как субъективных, так и объективных причин не могли держать высокую планку соблюдения всех требований Трудового кодекса РФ, условий коллективных договоров и локальных нормативных актов, встали перед проблемой о возможности расторжения трудовых договоров с работниками «удаленно». Безусловно, работодатели хотели «оптимизировать» свои расходы, оказавшись в ситуации приостановления трудового правоотношения (хотя данный термин и отсутствует в Трудовом кодексе РФ), в том числе путем объявления простоя и расторжения трудовых договоров с работниками по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Изначально (23 марта 2020 г.) Минтруд России дал рекомендацию о возможности расторжения трудового договора удаленно. При этом было указано, что «все требования трудового законодательства должны быть соблюдены: и в части сроков и порядка уведомления работодателя, если речь идет об инициативе работника, и в части сроков уведомления и выплат сотруднику, если расторжение происходит по инициативе работодателя» [6].

Немногим позже 2 апреля 2020 г. от Министерства труда и социальной защиты населения поступила информация о том, что в тех организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в указанный период (период режима «нерабочих дней») не допускается. Вопросы, связанные с увольнением, в том числе по инициативе работника, решаются индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов РФ по предупреждению эпидемии. В случае сокращения численности или штата работников, если истекает срок уведомления в нерабочие дни, то увольнение производится в ближайший следующий за окончанием нерабочего оплачиваемого периода рабочий день.

А 15 апреля 2020 г. Минтруд России определился с позицией по данному вопросу и указал: «В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период не осуществляется. В период действия Указов о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров».

Таким образом, можно сделать вывод, что в период действия Указов Президента РФ о нерабочих днях расторжение трудового договора по инициативе работодателя (как по виновным, так и по невиновным основаниям) запрещено, если на работодателя распространяется действие данных Указов. В случае, если работодатель относится к категории работодателей, на которых не распространяется действие Указов, то расторжение трудового договора по инициативе работодателя достаточно рискованно; допустимо расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), по соглашению сторон, в связи с истечением срока срочного трудового договора. Желательно дату разрыва трудовой связи перенести на более поздний срок (по окончании периода «нерабочих дней»). Хотя, конечно, перед работодателями возникли новые проблемы, связанные с соблюдением процедуры разрыва трудовой связи.

В случае переноса даты расторжения трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель должен проинформировать органы службы занятости населения. Но при этом трудовое законодательство не отвечает на вопрос о том, должен ли работодатель заново начинать процедуру сокращения штата, и на вопрос о том, как именно информировать органы службы занятости.

Трудовое право, так медленно продвигающееся в сторону цифровизации, быстро отреагировало на оформление трудовых отношений посредством применения сети Интернет (даже при отсутствии у сторон трудового правоотношения цифровой подписи). Трудовой кодекс РФ содержит правило о возможности взаимодействия работника и работодателя посредством обмена электронными документами, но только в отношении одной категории работников – заключивших трудовой договор о дистанционной работе, и только с применением усиленной квалифицированной электронной подписи (ст. 312.1 Трудового кодекса РФ). Письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10П-3710 «Рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации» и Дополнением к Рекомендациям работникам и работодателям в связи с Указом Пре-

зидента РФ от 25 марта 2020 г. № 6 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» устанавливаются беспрецедентные правила: с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии взаимодействие работников и работодателей по организации удаленной и дистанционной работы может оформляться при необходимости путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

Анализ указанного выше Письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10П-3710 [7] позволяет сделать вывод, что используемая в нем терминология и установленный механизм реализации права работодателя на перевод работников на удаленную работу противоречит положениям Трудового кодекса РФ. Представляется, что орган исполнительной власти допустил, как минимум, две ошибки: во-первых, неправильно употребил термин «перевод»; во-вторых, осуществил подмену понятия «дистанционный труд», «трудовой договор о дистанционной работе» на понятие «удаленная работа». Кстати, федеральные органы исполнительной власти используют еще одну неправильную формулировку: «перевод работников на дистанционный труд – это изменение характера и режима труда» (Гострудинспекция в ответах на актуальные вопросы по периоду особого режима занятости [8]). Все-таки вид трудового договора (имеется в виду трудовой договор о дистанционной работе) и режим труда – это совершенно несопоставимые понятия с позиции «разрешения проблемы корректировки» трансформации трудового правоотношения.

Режимов труда на уровне кодифицированного акта предусмотрено всего пять: ненормированный рабочий день (ст. 101); работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102); сменная работа (ст. 103); суммированный учет рабочего времени (ст. 104); разделение рабочего дня на части (ст. 105). А трудовой договор о дистанционной работе – это разновидность трудового договора, имеющего даже специальное наименование. Полагаю, что некорректная и даже неправильная формулировка может вызвать системные серьезные нарушения в сфере оформления трудовых отношений.

По первой указанной выше ошибке необходимо указать, что перевод – по требованиям ст. 72¹ Трудового кодекса РФ – это изменение трудовой функции, а также структурного подразделения, в котором работает работник (если оно было указано в трудовом договоре), и перевод в другую местность вместе с работодателем. Но изменение способа выполнения работы и исполнения трудовых обязанностей никаких признаков перевода не содержит. Представляется, что в сложившейся ситуации необходимо говорить об уточнении места работы, а не о переводе работника на другую работу, а оформление таких изменений необходимо осуществлять

посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (если рабочее место было указано в тексте данного договора) или посредством издания работодателем приказа об уточнении рабочего места (если оно не было указано в тексте заключенного трудового договора).

По второй ошибке можно указать, что понятие «удаленная работа» в Трудовом кодексе РФ не содержится, а определение указанной работы на уровне не нормативного правового акта, а на уровне Письма Министерством труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 как минимум нелогично и даже незачинно. В указанном Письме отмечается, что удаленная работа, дистанционная работа и надомная работа – это различные формы работы на дому, однако трудовое законодательство как РФ, так и зарубежных стран избегает какой-то конкретной привязки исполнения дистанционным работником работы дома. В обозначенном Письме определения удаленной работы не дается, только отмечается, что переход на удаленную работу является желательным в отношении всех работников, для которых существуют такие технические возможности; работодателю необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со своей стороны, так и со стороны работника. При таком подходе можно сделать вывод, что под удаленной работой все-таки понимается дистанционный труд, подразумевающий в целях осуществления взаимодействия работника и работодателя необходимость использования информационно-коммуникационных сетей общего пользования, в том числе сеть «Интернет», и что подмена понятия «дистанционный труд» «удаленной работой» нецелесообразна и даже непрофессиональна.

Минтруд, возможно, предпринял попытку «развести» понятия «удаленная работа» и «дистанционная работа» посредством установления ряда процедурных норм при оформлении «перевода» работников на обозначенные «режимы» работы: переход сотрудников на удаленную работу на дому требует издания работодателем приказа, а для перехода на дистанционную работу нужно заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Однако с позиции трудового права данная попытка является не совсем удачной: по сути, мы имеем дело с подменой понятий, только усложняющих процесс применения труда работников; четких критериев, разграничивающих труд удаленных и дистанционных работников, не представлено, да и не может быть представлено, так как, представляется, данные понятия являются тождественными.

Таким образом, выявленные ошибки в сфере регулирования трудовых отношений в условиях пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 (подмена понятий; некорректное, а зачастую и неправильное использование понятийного аппарата трудового права; и постоянно меняющаяся позиция органов исполнительной власти; отсутствие

единой законодательной базы (именно на уровне федерального закона) порождают дефекты механизма реализации прав работодателей в указанный период.

Список литературы:

1. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 марта 2020 г. № 19-0/10/П-2262 «О Методических рекомендациях по режиму труда органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций с участием государства» // URL: <https://rosmintrud.ru> (дата обращения: 20.06.2020).

2. Письмо Роспотребнадзора от 10 марта 2020 г. № 02-3853/2020-27 // Официальные документы в образовании. 2020. № 8; Письмо Роспотребнадзора от 7 апреля 2020 г. № 02/6338-2020-15 «О рекомендациях для работодателей по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников» // СПС «КонсультантПлюс».

3. Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в РФ нерабочих дней» // СЗ РФ. 2020. № 13, ст. 1898; Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020 № 14, ч. 1, ст. 2082; Указ Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 20, ст. 3157.

4. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2969 «О рекомендациях работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней с целью разъяснения порядка работы в период с 30 марта по 3 апреля 2020 г.» // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. 2020. № 5.

5. Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. «Вопросы-ответы по организации удаленной работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели» // СПС «КонсультантПлюс».

6. Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 марта 2020 г. «Вопросы-ответы по организации удаленной работы и оформлению больничных в период компании по противодействию распространению коронавируса» // СПС «КонсультантПлюс».

7. Письмо Минтруда России от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» // Официальные документы в образовании. 2020. № 13.

8. Гострудинспекция в ответах на актуальные вопросы по периоду особого режима занятости. URL: <https://git19.rostrud.ru/news/884576.html> (дата обращения: 20.06.2020).

УДК 349.2

Полтавский Андрей Дмитриевич,
Государственный инспектор труда
(по правовым вопросам) Государственной
инспекции труда Саратовской области
vulpesest@gmail.com

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА, ВЫЯВЛЕННЫХ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ

Аннотация: статья посвящена обзору и разбору норм российского законодательства, регулирующих работу по трудовому договору о дистанционной работе. Кроме того, в статье рассматривается вопрос обеспечения работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами и предметами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей. Решаются вопросы регулирования электронного документооборота между работником и работодателем, в том числе о возможности использования усиленной электронной цифровой подписи при подаче документов, которые устанавливают, изменяют или прекращают правоотношения. Рассматривается законопроект, устанавливающий новые условия трудового договора, а именно возможность частичного выполнения работником своих трудовых обязанностей удаленно. Изучается вопрос о необходимости проведения специальной оценки труда для работников, которые могут выполнять свои трудовые обязанности удаленно.

Ключевые слова: дистанционная работа; электронный документооборот; специальная оценка условий труда; изменение условий трудового договора; нововведение в законодательство.

Poltavskiy Andrey Dmitrievich,
State Labor Inspector (legal Affairs)
State Labor Inspectorate in the Saratov region
vulpesest@gmail.com

ABOUT SOME PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF DISTANCE LABOR IDENTIFIED DURING A PANDEMIC

Abstract: the article is devoted to the review and analysis of the norms of Russian legislation regulating work under an employment contract on remote work. In addition, the article deals with the issue of providing an

employee with equipment, tools, technical documentation and other tools and items necessary for the performance of their work duties. Issues of regulating electronic document flow between an employee and an employer are being addressed, including the possibility of using an enhanced electronic digital signature when submitting documents that establish, change or terminate legal relations. A draft law is being considered that establishes new terms of an employment contract, namely, the possibility for an employee to partially perform their work duties remotely. The issue of the need to conduct a special labor evaluation for employees who can perform their labor duties remotely is being studied.

Keywords: *remote work; electronic document management; special assessment of working conditions; changes to the terms of the employment contract; new legislation.*

В период пика любого инфекционного заболевания для минимизации ущерба важным является купирование распространения данного заболевания путем прерывания физических контактов между потенциальными носителями, то есть меры карантинного характера. В этой связи необходимо уделить пристальное внимание базисно-определяющему фактору – труду.

Законодательство имеет ряд регулирующих положений касательно дистанционной работы. Главный отличительный признак данного явления заключается в том, что работник выполняет определенную трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.

Таким образом, учитывая положение ч. 2 ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, которое говорит об обязательных для включения в трудовой договор условий о месте работы, и положения ст. 72 ТК РФ, о том что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, на практике возникает ряд трудностей, с которыми сталкивались организации и работники в период пандемии коронавирусной инфекции. Так, между работодателем и работником, по инициативе последнего, было заключено устное соглашение о личном выполнении работником своей трудовой функции на дому. В таком случае работник неосознанно подверг себя опасности быть привлеченным к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня.

Для недопущения возможного злоупотребления правом работодателя при инициации перевода на дистанционный режим сотруднику необходимо было написать заявление с просьбой о переводе. При удовлетворении данного заявления, должно

заключаться дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора.

Из-за смены условий трудового договора возникает ряд вопросов, которые законодательно не урегулированы: обеспечения работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, и предметами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, или предоставления соответствующей компенсации; способ обмена документами, связанными с деятельностью сотрудников.

Так, для решения части вопросов письмо Минтруда России 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 РФ» [1] рекомендует фиксировать в трудовом договоре условие по обеспечению техническими средствами и другими ресурсами со стороны работодателем или делать пометку о том, что работа будет выполняться с использованием личного оборудования. При этом рекомендуется, чтобы за использование личного оборудования выплачивалась компенсация в размерах, предусмотренных трудовым договором.

Особенности и порядок заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе указаны в ст. 312.2 ТК РФ, использующей понятие «электронного документа», которое имеет расширительное толкование и которое носит основополагающий характер в электронном документообороте между работодателем и сотрудником.

Так, в соответствии с п. 1.4 Приказа Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 27.12.2016 № 251 [2] в судебной практике под электронным документом понимается документ, созданный в электронной форме без предварительного документирования на бумажном носителе, подписанный электронной подписью в соответствии с законодательством РФ.

В то же время в законе, регулирующем оборот информации, а именно в ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [3], электронным документом является документированная информация, представленная в электронной форме, то есть в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах.

Вышеназванное письмо указывает на то, что дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, возникает коллизия норм, которая регулирует электронный документооборот между работником и работодателем. Поскольку в трудовом законодательстве отсутствует указание на необходимость использования сотрудником при пересылке документов усиленной квалифицированной электронной подписи.

В связи с тем, что правила оформления электронного документа в трудовом законодательстве не урегулированы, невозможно будет рассматривать в качестве полноценных документов, выражающих волю сторон, сканированные копии таких документов при отсутствии их оригиналов.

Вышеуказанным письмом Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 разъяснено, что в случае дистанционной работы с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии работник и работодатель также могут при необходимости обмениваться электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

В связи с рекомендательным характером данного письма и отсутствием законодательно закрепленным порядком перевода сотрудников на дистанционную работу возникает необходимость формирования и законодательного закрепления обязательных и дополнительных условий, связанных с переводом.

Так, для частичного решения вышеуказанных коллизий, был внесен на рассмотрении Законопроект № 966659-7 «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации» [4], который указывает на необходимость закрепления в соглашении таких условий как: способы и средства связи работника и работодателя, порядок обеспечения работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами и предметами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, или предоставления соответствующей компенсации, а также порядок представления работником результатов выполненной работы и их приема работодателем.

Следует отметить, что предлагаемые законопроектом предписания не утратят своей актуальности и после изменения эпидемиологической обстановки, так как позволят работникам и работодателям, не меняя места работы и трудовой функции, не сокращая рабочее время, по взаимному соглашению предусматривать возможность временного или постоянного выполнения работы в дистанционной форме.

Необходимо отметить, что при принятии данного законопроекта будет создана коллизия, т.к., с одной стороны, согласно ТК РФ, дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, и, с другой стороны, в соответствии со ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке ус-

ловий труда» [5] для данной категории работников не проводится специальная оценка условий труда.

Таким образом, при включении в трудовой договор положения о выполнении части порученной работы в дистанционном режиме, может сложиться ситуация, при которой основную часть рабочего времени работник будет находиться вне места нахождения работодателя, но при этом за ним будет сохраняться обустроенное место, на которое он приходит при необходимости, к примеру при наличии только на компьютерах офиса специально разработанных цифровых приложений для работы или в случаях использования габаритного оборудования, станков. Также возникает вопрос о необходимости проведения специальной оценки условий труда при условии того, что оборудование, передаваемое в использование на время дистанционной работы, является типовым у данного работодателя.

В связи с этим и во избежание ситуаций, при которых будет создаваться угроза жизни и здоровью работников по причине не проведения специальной оценки условий труда, необходимо дополнительно внести изменения в понятие дистанционного работника, разделив их на два вида:

1) Полностью дистанционные, которые в силу своих должностных обязанностей и функций всегда будут находиться вне места нахождения работодателя.

2) Работники с частичной дистанционной занятостью, которые в силу своих должностных обязанностей и функций обязаны появляться и выполнять свою работу в месте нахождения работодателя.

Также необходимо внести изменения в Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ о том, что специальная оценка условий труда в отношении работников с частичной дистанционной занятостью должна состоять из двух критериев: из рабочего места в месте нахождения работодателя и из дистанционного рабочего места, которое предполагает проведение исследования оборудования, передаваемого в использование сотруднику на время дистанционной работы и которое является типовым у данного работодателя.

Также необходимо уделить внимание тому, что законопроект не урегулировал вопрос обмена документов, которые связаны с заключением, изменением условий и прекращением трудового договора. Выше было указано, что частично данные положения регулируются ст.ст. 312.2 и 312.5 ТК РФ, но при этом данными статьями не урегулированы способы изменения договора и способы расторжения договора по инициативе работника и по соглашению сторон.

В связи с этим необходимо разработать терминологический аппарат, связанный с понятием «электронного документа». Так, при использовании изучаемого явления в широком понятии, данном в Федеральном законе от 27.07.2006 № 149-ФЗ, создается опасность подлога документа, так как при отсутствии оригинала или при отсутствии завере-

ния электронной цифровой подписью невозможно проверить действительное волеизъявление.

В случае использования понятия «электронного документа» только как документа, который заверен усиленной электронной цифровой подписью, может создаться необоснованный барьер для работодателей и работников, которые в силу экономического фактора не смогут и не захотят оформлять электронные цифровые подписи.

Таким образом, для урегулирования обозначенной выше проблемы, необходимо добавить положения, предусматривающие возможность как направления всех регулирующих трудовые отношения документов посредством почтовой связи, предварительно направив образ данного документа в электронном виде, а в случае заверения усиленной электронной цифровой подписью таких документов, урегулировать отсутствие необходимости направления почтой.

В заключение необходимо подчеркнуть, что в период пандемии были актуализированы проблемы, которые в стрессовой ситуации для экономики показали несовершенство норм, регулирующих дистанционный труд работников, в связи с чем необходима их доработка и совершенствование.

Список литературы:

1. Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 О направлении рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ // URL: <https://base.garant.ru/73961439/> (дата обращения: 18.06.2020).

2. Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 27.12.2016 № 251 «Об утверждении Порядка подачи в федеральные суды общей юрисдикции документов в электронном виде, в том числе в форме электронного документа» (в ред. от 05.11.2019) // Бюллетень актов по судебной системе. 2017. № 2.

3. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (в ред. от 03.04.2020) // СЗ РФ. 2006. № 31, ч. 1, ст. 3448.

4. Законопроект № 966659-7 «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/966659-7#bh_histras (дата обращения: 18.06.2020).

УДК 349.2

Рагимов Азер Эльдар оглы,
член Коллегии Адвокатов Азербайджанской Республики, доктор философии по праву
azar.rahimov@gmail.com

ЗНАЧИМОСТЬ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КАК МЕРА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ВОЗМОЖНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПРАКТИКА АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аннотация: мир труда переживает глубокое воздействие пандемии. Несмотря на все упреждающие меры число коллективных и индивидуальных споров скорее всего увеличится как результат пандемии COVID-19 в следствии многих факторов включая и неформальную занятость. Переход к официальным трудовым отношениям является необходимым шагом на пути обеспечения возможностей для соответствующего труда. Укрепление социального благополучия населения является приоритетом государственной политики Азербайджанской Республики. Последние реформы, а в частности реформы проводимые в период пандемии коронавируса еще раз это наглядно продемонстрировали. Азербайджан предпринимает эффективные шаги в борьбе с COVID-19 и не только на национальном уровне. Азербайджан посредством проводимой социальной политики в период пандемии которая бесспорно чувствительна для общества еще раз продемонстрировал что находится рядом со своими гражданами.

Ключевые слова: пандемия, занятость, неформальная занятость, трудовой договор, трудовые споры.

Ragimov Azer Eldar oglu,
member of the Collegium of Advocates Republic of Azerbaijan, doctor of philosophy in law

THE IMPORTANCE OF LEGALIZING LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC AS A MEASURE TO ENSURE LABOR RIGHTS, INCLUDING WHEN CONSIDERING POSSIBLE LABOR DISPUTES: PRACTICE OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN

Abstract: the world of work is being profoundly affected by the global virus pandemic. Despite on all the proactive measures the number of individual and collective disputes will probably increase as a result of the COVID-19 pandemic due to many factors including informal employment. Transitions to formality is

an important step towards promoting decent work. Strengthening social welfare of the population is a priority in state policy of Azerbaijan. Recent reforms, especially reforms conducted during the coronavirus pandemic, demonstrated it once again. Azerbaijan takes effective steps in the fighting against COVID-19 not only at national level. Azerbaijan, through its social policy during this pandemic, which is sensitive to society, has once again confirmed that it is close to its citizens.

Keywords: *pandemy, employment, informal employment, contract of employment, labor disputes.*

Безусловно кризис, вызванный пандемией COVID-19, уникален. Никогда еще человечество не сталкивалось с подобным масштаба «локаутом» и вообще довольно сложным представляется возможность проведения параллели в сравнении с какой-то иной подобной ситуацией за всю историю своего существования. В сложившейся ситуации нередко проводились сопоставления с «испанкой», охватившей мир в период потрясений Первой мировой войны, а также с потрясениями в последствии Второй мировой войны. Однозначно, что прежде столь большое число стран не вводило на обще национальном уровне подобные меры, направленные на изоляцию людей и ограничение социальной и экономической активности и, во многом, обусловленные стремлением правительств сдержать распространение коронавируса и уменьшить потенциальное число его жертв.

Примечательно что несмотря на масштабы проводимых превентивных мер, Азербайджанской Республика относится к числу стран, которые не стали вводить чрезвычайное положение и тем самым обеспечивая баланс между интересами общества, прав и свобод человека и конечно же непосредственно требованиями, исходящими из серьезности и масштаба сложившейся ситуации при этом сумевших отличиться значимыми успехами в борьбе с распространением инфекции. Вся мировая экономика испытывает на себе всесторонний удар. С одной стороны, обвал цен на нефть до уровня конца 1990-х годов. С другой стороны, широкое и повсеместное применение ограничений, так или иначе приводящее к прямым последствиям по трудовому рынку. Ждет ли экономику кризис, а может он уже наступил? Чем все это обернется в сфере труда и социального обеспечения? И можно ли уже говорить о спаде пандемии и возврате к нормальной жизни?

Так, в частности, министр здравоохранения РФ Михаил Мурашко в одном из своих интервью предположил, что в России снятие всех ограничений, введенных для борьбы с пандемией коронавируса COVID-19, возможно к февралю 2021 г. [1]. При этом на 19 июня 2020 г. по данным ВОЗ количество подтвержденных случаев выявления коронавируса составляет 8 327 805 человек с охватом 216 стран (территорий) и с показателем смертности в 449 182 человек [2], что в свою очередь свидетельствует о достаточной серьезности угрозы. В то же время

почти единогласно высказываются мнения о наступившем «новом порядке» продиктованном пандемией, и неизбежностью адаптирования под новые стандарты жизнедеятельности.

Попытаемся предоставить краткий анализ практики и сложившуюся специфику вопросов легализация трудовых отношений, обеспечения трудовых прав при рассмотрении возможных трудовых споров, применение законодательства в сфере труда в условиях пандемии, а также характеристику применяемых Азербайджанской Республикой мер. Бесспорно, за исторически очень короткий период страна достигла значительного прогресса буквально во всех отраслях жизнедеятельности. Все чаще международными организациями публикуются отчеты, включающие также и аналитические материалы, характеризующие значимые успехи Республики в различных отраслях экономики и социальной сферы. Акцентирование деятельности в сфере труда и социального обеспечения приобретает все большую актуальность в политике применяемой руководством страны. Успешная социальная политика Правительства Азербайджана способствовала улучшению благосостояния населения, усилению комплексных мер по оказанию государственной помощи чувствительным группам населения и формированию надежной системы социальной защиты в нашей стране. Основной целью программы социальных реформ является построение государственных социальных служб на современных, гибких и оптимальных механизмах, основанных на инновационных подходах, обеспечении принципов социальной справедливости, прозрачности, адресности и доступности. С этой целью, согласно Указу Президента Азербайджанской Республики за номером 229, подписанному 9 августа 2018 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию управления в сфере занятости населения, труда, социальной защиты и обеспечения», было создано Агентство по Устойчивому и Оперативному Социальному Обеспечению (DOST), подведомственное Министерству Труда и Социальной Защиты Населения (МТСЗН), целью которого является повышение качества услуг в сферах занятости, труда, инвалидности и социального обеспечения, повышение прозрачности этих услуг, внедрение инновационных решений и обеспечение должного уровня удовлетворенности граждан. Эффективность деятельности Агентства проявилась и за весь прошедший период пандемии [3].

Начала глобальной пандемии по сути совпало с периодом последовательного применения отдельных социальных пакетов, направленных на укрепление социального обеспечения что и в некой степени послужило буфером, смягчившим социально экономические последствия для населения страны. В то же время правительство не стало ограничиваться принятыми мерами и разработало, и внедрило комплексные меры, направленные напрямую против возможных последствий социально

экономические последствия назревающего мирового кризиса.

Непосредственно наличие весьма значимого и ощутимого удара по трудовым отношениям нанесённого пандемией признает и Международная Организация Труда (МОТ) [4]. Безусловно возможный кризис – это удар по трудовому рынку что неизбежно приведет к росту нарушений трудовых прав, а соответственно и к росту показателей по трудовым спорам. В такой ситуации наличие трудового договора и оформленных трудовых отношений приобретаю еще большую актуальность. Как известно трудовые права сторон по трудовому договору определяются непосредственно трудовым законодательством. Зачастую стороны предпочитают (большой частью по инициативе работодателя) оформление фактических трудовых отношений заключением гражданско-правового договора, что уже в свою очередь по ст. 6 ТК РФ не подпадает под юрисдикцию данного кодекса, а соответственно в значительной степени ограничивает в правах работника. Проблематична данная ситуация и с точки зрения дальнейшего рассмотрения трудовых споров, возникающих из такового рода трудовых отношений. Несомненно, регулирование труда прошло довольно долгий путь своего становления и модернизации до настоящих дней, применение же трудового договора является одним из значимых его достижений. Трудовое законодательство, призванное регулировать данные отношения, в свою очередь, развивалось наряду с иными отраслями права, а соответственно, как ее составная часть. Ныне трудовой договор в абсолютном большинстве воспринимается как неотъемлемая часть трудовых правоотношений, в первую очередь служащая обеспечению прав сторон, задействованных в этих отношениях. На пути становления современных общественных отношений конечно же довольно серьезной проблемой было внесение договора в сознание сторон как необходимая составная, регулирующая эти отношения в вверенном ей законодательством правовом промежутке. Но в то же время оформление отношений посредством заключения гражданско-правового договора в определенных случаях должно расцениваться как явное злоупотребление правовой возможностью. Несомненно, последствия подобных злоупотреблений может довольно остро проявляться в кризисных ситуациях. Работодатель будь это отдельно взятый частный предприниматель либо же юридическое лицо в поиске путей оптимизации расходов и сокращение рабочих мест увы не редко прибегают именно к данному методу. Последствия отсутствия трудового договора в таких ситуациях довольно ощутимы.

Ведь в свое время довольно серьезной проблемой было перебороть недоверие к заключению договора, воспринимаемого как нечто приводящее к закабалению, а работа при заключении подобного договора приравнивалась чуть ли не к рабству. Так,

Н.Г. Александров дает следующее определение трудовому договору: «исходя из понятий труда рабочего или служащего, мы можем кратко определить трудовой договор по советскому праву как соглашение о работе в качестве рабочего или служащего». При этом автор подчеркивает: «следовательно, трудовой договор по смыслу ст. 1 и 27 КЗоТ – это не всякий договор о труде, как можно было бы предположить из этимологического значения этого термина, а договор о труде именно в качестве рабочего или служащего» [5]. Автор, ссылаясь на работы И.Сталина, К.Маркса и Ф.Энгельса отрицает и ни в коем случае не допускает применимость таких терминов, как «наемный труд», «нанимающийся» или «наниматель».

При этом выдающиеся ученые в области трудового права М.Ф.Наумов, А.М.Касумов и М.Б.Расулов не соглашаясь и не поддерживая идеи ученых советского периода акцентируют внимание на мнении Н.Г.Александрова, заявившего, что в условиях рабовладельческого государства трудовые отношения регулировались косвенно-исключительно через нормы, непосредственно регулирующих отношения собственности, путем приравнивания трудящихся к объектам собственности. Авторы, подчеркивая «не особую оригинальность» ученых советского периода приписывают им, ученым – трудовикам приверженность к периодизации предложенной теоретиками и историками в области государства и права, при этом ссылаясь на то, что для многих ученых общепринятым является точка зрения, что в рабовладельческом обществе правовых норм, а тем более законов, регламентирующих общественно-трудовые отношения не существовало [6]. И, действительно, ракурс восприятия трудовых отношений за последние двадцать лет в корне изменился и порой просто представляется невозможным согласиться с той или иной, еще недавно считавшейся фундаментальной научной мыслью. Мнения и взгляды ученых так же подвержены изменению с прохождением времени, как подвластно времени все существующее на этой земле. Время приносит значимый прогресс, новые взгляды, а соответственно и новые споры в различные области науки, трудовое право не стало исключением из этого правила.

Следует понимать, что роль трудового договора многогранна, он является центральным институтом трудового права, его нормы включаются в иные институты, выражаются во многих разделах и главах ТК, других законах, иных нормативных правовых актах [7]. Субъекты трудового права по закону наделяются правовым статусом, который дает им возможность участвовать в конкретных правоотношениях. Правовым же статусом субъекта трудового права называется его основное правовое положение в сфере труда по трудовому законодательству [8].

По мнению А.А.Мустафаева, так как правовой статус работников, как субъектов трудового права,

является проявлением правового статуса гражданина, можно прийти к выводу, что основные элементы правового статуса работников также исходят из содержания правового положения личности (гражданина) [9].

А.А.Мустафаев, используя принципы научной аналогии и взяв за основу общие нормы теории государства и права, предлагает при определении правового статуса работника брать за основу максимально возможное и необходимое количество компонентов (элементов), или составных частей. Так, по мнению автора к ним можно отнести: способность работника (гражданина) иметь права или иначе правосубъектность (правоспособность и дееспособность); основные права, обязанности и свободы работника (гражданина); законные интересы работника; система правового обеспечения; правовая ответственность [10].

При этом М.А.Драчук относит к элементам правового статуса субъектов трудового права, общие (статутные) и субъективные права и правовые обязанности в сфере труда, а также правосубъектность, как способность своими действиями осуществлять и владеть ими [11].

Так согласно ст. 35 Конституции АР трудовые договоры заключаются свободно и не допускаются принуждение к заключению такового. В то же время в соответствии со ст. 6.1.2 ГК АР свобода волеизъявления субъектов гражданского права признается одним из основополагающих принципов гражданского законодательства. Соответственно определение той самой тонкой грани проявления трудовых отношений в правоотношениях, исходящих из гражданско-правового договора довольно проблематично. Но в любом случае наличие гражданско-правового договора не сопоставимо с таким элементом неформальной-занятости как формирование внедоговорных отношений, а равно и эксплуатация труда. Как в первом, так и во втором случае о возможности защиты трудовых прав конечно же говорить не приходится. Судебная перспектива подобных споров ничтожно низка. Специфика трудовых отношений требует иного подхода при рассмотрении споров нежели рассмотрение гражданско-правовых договорных отношений. Именно целенаправленная на легализацию трудовых отношений государственная политика во многом способствует укреплению позиции работника и с точки зрения перспективы рассмотрения возможного спора.

В то же время следует отметить, что деятельность по пресечению неформальной занятости является одним из основных элементов государственной политики занятости в Республике. Так еще 2017-году Распоряжением Президента Республики (№ 3287) был утвержден "План мероприятий по пресечению неформальной занятости в Азербайджанские Республике". 17 марта 2020 г. в условиях разгара пандемии Кабинетом Министров Республики были приняты "Правила прове-

дения и координации контрольных мероприятий в сфере легализации неформальной занятости". Так по данным МОТ более 2 млрд людей задействованы в сферах неформальной экономики, а это составляет 62 % всех работающих в мире [12].

В условиях пандемии как в государственном, так и в частном секторе была обеспечена сохранность рабочих мест, более того именно в этот период было достигнуто увеличение трудовых договоров на 85,4 тысячи. Безусловно данная динамика опирается и на меры по пресечению неформальной занятости. Помимо этого, МТСЗН было обеспечено усиление контрольных мер по мониторингу динамики в системе регистрации трудовых договоров в период пандемии и пост пандемии.

Как мера, вытекающая из политики государства на период пандемии не только безработные, но и приравняющиеся к ним лица, ранее задействованные в сферах неформальной занятости без оформления соответствующего трудового договора и лишившиеся всякого заработка в период пандемии были охвачены государственной программы разовых выплат. Таким образом общее число лиц включенных в программу господдержки достигло 600 тыс. человек. Помимо этого, на период пандемии было принято решение о расширении программы оплачиваемых общественных работ, а тем самым было обеспечено повышение квоты с 37 тыс. до 90 тыс. Таким образом правительством обеспечивается создание 53 тыс. дополнительных социальных рабочих мест.

Помимо этого, согласно Постановлению Кабинета Министров 122 от 31.05.2020 «О регулировании режима работы в особый карантинный период на территории Азербайджанской Республики» в первые на нормативно-правовом уровне была отражена возможность применения дистанционной работы и теле-работы применительно к сотрудникам государственных органов и ведомств на период карантина. Хотя непосредственно ТК АР не предусматривает подобных возможностей, а проект соответствующих изменения находятся на стадии рассмотрения. Тем самым огромное число работников, задействованных в государственном секторе также получили значимую поддержку в обеспечении трудовых и социальных прав.

Хотя политика государства в целом направлена на обеспечение прав и защиту интересов всех участников трудовых отношений включая и невольно задействованных в сфере неформальной занятости, последняя остается серьезным фактором, способствующим ограничению трудовых прав ее участников. Помимо сложности доказывания в суде наличие факта вступления в трудовые отношения без предъявления трудового договора довольно сложно с процессуальной точки зрения, в период пандемии решающим фактором становится и ограничение в процессуальных сроках. Так, ст. 296 ТК АР однозначно определяет возможность обращения для решения трудовых споров исключительно в те-

чении одного месяца с момента нарушения прав. На практике же выявление непосредственно этого момента и возможность соблюдения указанного срока является довольно сложным, а если быть точнее, практически не выполнимым. Указанная ситуация больше служит интересам работодателя, нежели работника, являясь серьезным фактором узаконивания нарушения трудовых прав со стороны работодателя. На наш взгляд, ст. 296 ТК РФ требует незамедлительного уточнения путем снятия ограничения в один месяц для судебного обжалования трудовых споров. Таким образом, определение срока менее трех месяцев должно считаться нецелесообразным.

Особо следует отметить, что на фоне ситуации с пандемией и последними тенденциями применение именно альтернативных методов урегулирования трудовых споров, а в частности, медиации приобретает весьма значимую актуальность и может оцениваться как довольно перспективное с учетом широких возможностей дистанционного регулирования.

Список литературы:

1. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4379838>
2. URL: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
3. <http://dost.gov.az/>
4. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>
5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2009. С. 232.
6. Наумов М.Ф., Касумов А.М., Расулов М.Б. Трудовой договор (Контракт) баланс сил и баланс интересов. М.: Юридические вести, 1999. С. 9.
7. Куренной А.М. Трудовое право России: учебник / 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2015. С. 217.
8. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Ростов н/Д: Феникс, 2009. С. 62.
9. Мустафаева А.А. Категории правового статуса (правового положения) и трудовой правосубъектности в науке трудового права // Пробелы в российской законодательстве. М., 2009. С. 194.
10. Mustafayeva Ə.Ə. İşçinin hüquqi statusunu təşkil edən əsas elementlərin tərkibi haqqında / Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVII respublika elmi konfransının materialları. II cild. Bakı, 2013. С. 132.
11. Драчук М.А. Субъекты трудового права. Омск, 2009. С. 21.
12. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf

УДК 349.2

Родина Надежда Николаевна,
главный государственный инспектор труда
(по охране труда) в Пензенской области

COVID-2019. ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Аннотация: *вопросы трудовых отношений с работниками в период пандемии являются одними из самых острых. Перед работодателями стоит множество дилемм, начиная от того, продолжать ли работу, переводить ли сотрудников на удаленную работу, заканчивая сокращением штата или численности работников, размером выплачиваемой заработной платы и иные.*

При этом ответы на данные вопросы зависят не только от воли и желаний работодателя, но и от позиции государственных органов по данным вопросам.

Ключевые слова: *пандемия, нерабочие дни, работодатель, удаленная работа, риски причинения вреда здоровью.*

Rodina Nadezhda Nikolaevna,
chief state labor inspector (for labor protection)
in the Penza region, inspector585@mail.ru

COVID-2019. PROBLEMS AND FEATURES OF THE APPLICATION OF LABOR LEGISLATION DURING THE PANDEMIC

Abstract: *the issues of labor relations with employees during the pandemic are some of the most acute. Employers face many dilemmas, from whether to continue to work, whether to transfer employees to remote work, ending with a reduction in staff or number of employees, the amount of wages paid and others.*

Moreover, the answers to these questions depend not only on the will and desires of the employer, but also on the position of state bodies on these issues.

Keywords: *pandemic, non-working days, employer, remote work, health risks.*

Применение серьезных мер борьбы с опасной инфекцией вносит заметные коррективы в производственную деятельность, накладывает дополнительную ответственность на работодателей и работников.

В соответствии с Указами Президента РФ от 25.03.2020 № 206, от 02.04.2020 № 239, от 28.04.2020 № 294 на территории Российской Федерации были установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Следует отметить, что понятие «нерабочие дни» упоминается лишь в ст. 112 ТК РФ, иная трак-

товка данного термина в нормативно-правовых актах отсутствует. Само по себе использование отрицательной частицы «не» подтверждает, что они не могут относиться к рабочим дням, но относятся ли они к выходным дням – не понятно. Или это другое понятие, не имеющее отношение к выходным дням.

Таким образом, понятие «нерабочие дни» никак не урегулированы Трудовым кодексом РФ.

Вместе с тем, наиболее актуальным и насущным остается вопрос о начислении заработной платы работнику в так называемые «нерабочие дни» с сохранением заработной платы, поскольку ТК РФ определена целая глава о системе оплаты труда, однако конкретизирующая статья по применению вышеуказанного вопроса в действующем ТК РФ отсутствует.

Отметим, что в соответствии со ст. 91 ТК РФ в обязанности работодателя входит ведение учета времени, фактически отработанного каждым работником и согласно Постановлению Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» работодатель в соответствии с установленными обозначениями кодирует веденный им табель учета рабочего времени. Вместе с тем, условные обозначения, установленные для унифицированных форм табелей учета рабочего времени (Т-12 и Т-13) не подходят для отражения специфики «нерабочих дней» с сохранением заработной платы.

В связи с тем, что, никакими нормативно-правовыми актами не установлена специфика табелирования «нерабочих дней» с сохранением заработной платы, у работодателей, возникает вопрос о правильности обозначения вышеуказанных дней.

Итак, в настоящее время необходимо различать три возможных ситуации для работодателей:

- вправе и обязан продолжать работу в обычном режиме;
- работа не осуществляется в связи с объявленными нерабочими днями;
- работа осуществляется в удаленном режиме.

1. Предприятие продолжает работу в силу Указов Президента РФ от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239.

Эта ситуация применима к тем организациям, чья деятельность или производственный процесс попадает под перечень, установленный Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206 и дополненный Разъяснениями Минтруда РФ от 26.03.2020 (с учетом дополнений к ним от 27.03.2020). Здесь необходимо отметить, что перечень организаций может быть расширен или сокращен нормативным актом субъекта Российской Федерации исходя из эпидемиологической обстановки в регионе. Такие организации продолжают осуществление работы в обычном режиме, работники обязаны осуществлять свою трудовую деятельность.

Не всегда есть возможность дать четкий ответ, относится ли организация к данному перечню организаций или нет. При ответе на этот вопрос необходимо учитывать всю специфику деятельности каждой конкретной организации, действующие разъяснения государственных органов и положения законодательства.

Однако, перед собственниками таких организаций встает вопрос о том, необходимо ли продолжение работы в обычном режиме (с явкой в офисы и пр.) для всех работников. Например, необходимо ли отделу бухгалтерии, рекламы и иным т.п. продолжать работу в обычном режиме. На возможность положительного ответа на данный вопрос указывают и дополнения к разъяснениям Минтруда РФ от 27.03.2020.

Данный вопрос необходимо разрешать по согласованию с работниками. При положительном ответе, работодателю необходимо издать приказ о продолжении работы предприятия и довести его до сведения работников под подпись, чтобы в случае возникновения спора были доказательства того, что работники были извещены о продолжении работы.

2. Работа не осуществляется в связи с объявленными нерабочими днями.

Если на компанию распространяются положения указов Президента РФ об объявленных нерабочих днях, то она должна прекратить осуществление деятельности.

В этом случае необходимо издать приказ, в котором прописать в связи с чем временно прекращается осуществление деятельности, включить пункт о запрете работникам появляться на своих рабочих местах в данный период. Такой приказ необходимо довести до сведения всех сотрудников, при этом это необходимо сделать таким способом, чтобы от работников была ответная связь о получении приказа и ознакомлении с его содержанием (ответ на электронное письмо с текстом приказа, sms-сообщение и пр.). Данная мера позволит в дальнейшем при необходимости доказать осуществление действий, направленных на исполнение предписаний указов Президента РФ.

3. Работа осуществляется в удаленном режиме.

В силу Указов Президента РФ от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239 период времени с 30 марта по 30 апреля объявлен нерабочим. Данное положение распространяется на все организации, которые не попадают под перечень исключений (в каждом конкретном регионе этот перечень может быть расширен или сокращен). Это означает, что такие организации обязаны прекратить осуществление работы, а работодатели обязаны обеспечить невозможность сотрудников осуществлять работу в офисах, на производственных площадках и прочих местах, которые находятся в зоне контроля работодателя.

Но остается неразрешенным вопрос о возможности перехода таких компаний на удаленный режим

и обязанности сотрудников подчиниться такому решению работодателя. Однозначный ответ на данный вопрос отсутствует, не даны и соответствующие разъяснения Минтруда РФ.

Единственным упоминанием, свидетельствующим о возможности организации режима удаленной работы, является п. 3 Дополнений к разъяснениям Минтруда РФ от 27.03.2020, который указывает, что «работники, осуществляющие удаленный режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия Указа с обязательным соблюдением требований Минздрава России и Роспотребнадзора по профилактике новой коронавирусной инфекции».

При этом в Вопросах-ответах по организации удаленной работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели от 02.04.2020 Минтруд РФ указывает, что «в случае принуждения работника организации, не относящейся к категориям, которые должны работать на этой неделе, исполнять трудовые обязанности под угрозой сокращения заработной платы или увольнения – необходимо сообщить в инспекцию труда».

В случае принятия решения о продолжении работы в удаленном режиме, необходимо осуществить следующие действия:

1. Получить согласие работников на осуществление дистанционной работы. Данное согласие может быть оформлено в виде заявления работника о переводе на удаленную работу. В согласии (заявлении) обязательно должно быть указание на период работы в удаленном режиме.

2. Издать приказ о переводе сотрудников на удаленную работу с указанием периода действия данного режима.

Данный приказ необходимо довести до сведения всех сотрудников, при этом рекомендуем это сделать таким способом, чтобы от работников была ответная связь о получении приказа и ознакомлении с его содержанием (ответ на электронное письмо с текстом приказа, sms-сообщение и пр.)

3. Заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие временное изменение характера работы, порядок работы в удаленном режиме (например, предусмотреть обязанность поддержания связи работника с работодателем в определенное время и способом, порядок сдачи результатов работы и прочее). Данным дополнительным соглашением также рекомендуем зафиксировать вопросы о порядке определения заработной платы за период работы в удаленном режиме.

Особенности организации охраны труда в период пандемии

Согласно Указам Президента РФ, нормативно-правовых актов, действующих в отдельных регионах, установлены нерабочие дни с сохранением заработной платы, однако ряд организаций, относящихся к непрерывно действующим, все-таки продолжили свою деятельность в непростых условиях.

В сложившейся ситуации можно выделить несколько случаев, когда у работника возникает существенный риск заражения новой коронавирусной инфекцией.

Особенности распространения коронавирусной инфекции дают основания полагать, что работник серьезно рискует заразиться при прохождении психиатрического освидетельствования, медицинского осмотра, обязательных инструктажей по охране труда, обучения и проверки знаний требований охраны труда, то есть в тех случаях, когда имеется непосредственный контакт с большими группами людей, потенциально являющимися носителями инфекции. И особенно это касается медицинских учреждений, где работникам просто необходимо находится при прохождении осмотров и освидетельствований.

Учитывая приведенные риски, работодателям необходимо очень серьезно отнестись к организации указанных процедур. И главной задачей работодателя будет являться минимизация контактов людей. Здесь представляется несколько вариантов:

1. Проведение медицинского осмотра и освидетельствования на территории работодателя, где исключается контакт с пациентами и посетителями медицинской организации;

2. Проведение инструктажей и обучения по охране труда индивидуально с каждым работником;

3. Дистанционное обучение и инструктирование с использованием аудио видео средств связи.

Как и во всем мире, в России принимаются серьезные меры борьбы с новой коронавирусной инфекцией. Это вносит заметные коррективы в производственную деятельность, накладывает дополнительную ответственность на работодателей и работников.

В сложившейся обстановке первоочередной задачей является принятие мер, противодействующих распространению болезни среди населения. Причем превентивные меры важны на всех уровнях, включая работодателей.

В целях профилактики коронавирусной инфекции среди работников работодателям необходимо строго исполнять рекомендации по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников, направленные письмом Роспотребнадзора от 10.03.2020 № 02/3853-2020-27.

1. Обеспечить возможность обработки рук антисептиками при входе в организацию – через дозаторы или с помощью дезинфицирующих салфеток.

2. Контролировать температуру тела при входе сотрудников в здание компании и в течение рабочего дня. Сотрудников с повышенной температурой и признаками инфекционного заболевания в обязательном порядке отстранить от работы и направлять в медицинское учреждение для получения листа нетрудоспособности, как минимум на 14 дней.

3. Проинформировать работников о необходимости соблюдать правила личной и обществен-

ной гигиены. В частности, регулярно мыть руки с мылом или обрабатывать их кожными антисептиками.

4. Организовать качественную уборку помещений с применением дезинфицирующих средств, уделив особое внимание дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, контактных поверхностей (столов, стульев и оргтехники), мест общего пользования с кратностью обработки каждые 2 часа.

5. Каждые 2 часа проветривать рабочие помещения. Применять в рабочих помещениях бактерицидные лампы, рециркуляторы воздуха закрытого типа.

6. Запретить: любые корпоративные мероприятия, участие работников в иных массовых мероприятиях на период пандемии; командировки, особенно в зарубежные страны, где зарегистрированы случаи заболевания коронавирусом; отпуска в страны, где регистрируются случаи заболевания коронавирусной инфекции.

6. Работодателям, у которых есть столовая, рекомендуется обеспечить использование посуды однократного применения с последующим ее сбором, обеззараживанием и уничтожением в установленном порядке; если используется посуду многократного применения, то проводить ее обработку.

7. Компаниям, у которых нет столовой, рекомендуется: запретить прием пищи на рабочих местах, пищу принимать только в специально отведенной комнате; при отсутствии комнаты приема пищи, выделить помещение для этих целей с раковиной для мытья рук (подводкой горячей и холодной воды), обеспечив его ежедневную уборку с помощью дезинфицирующих средств.

В последнее время, в связи с распространением коронавирусной инфекции, очень много людей, перешли на удаленную работу дома. Не трудно догадаться, что работая дома люди, как правило, обустроивают свое рабочее место в мягком кресле или на диване. Если раньше работникам до своих рабочих мест нужно было добираться на общественном транспорте или пешком, то теперь путь от спальни до рабочего кабинета не превышает трех, четырех метров.

Помимо общей усталости работникам, выполняющим работу сидя или в другом статичном положении, грозят болезни позвоночника и внутренних органов. Страдает и эмоциональное состояние. Кроме того, многие работают за компьютером, от чего также страдают глаза.

Отсутствие физической нагрузки приводит к развитию и сердечнососудистых заболеваний.

В свою очередь специалисты отмечают, что хорошее здоровье работников помогает работать в среднем на 20 % качественнее.

Улучшить общий тонус, сохранить здоровье, как следствие повысить эффективность работы поможет забытая сегодня производственная гимнастика и занятие физкультурой на производстве.

В соответствии со ст. 226 ТК РФ работодатели обязаны финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 2 % от суммы затрат на производство продукции, выполнение работ и услуг.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 181н был утвержден Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Только на эти мероприятия работодатель может потратить 2 % от суммы затрат на производство продукции, выполнение работ и услуг.

Еще с 2014 г. в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда были внесены дополнения, солгано которых затраты на физкультуру и спорт также можно отнести к затратам на охрану труда. Чтобы максимально снизить усталость на работе, а также после нее, достаточно выполнять всего лишь небольшой, пяти или десятиминутный комплекс довольно простых и доступных для каждого упражнений. Для этого не потребуется никаких особых приспособлений, потому делать их можно в совершенно любой обстановке, от промышленного цеха любого производства, до обычного офиса или квартиры.

Проблема, созданная пандемией новой коронавирусной инфекцией, может быть преодолена только при условии глобальных и согласованных мер противодействия, осуществляемых на основе беспрецедентного сотрудничества между государством, работодателями и работниками. Для минимизации влияния последствий санитарного кризиса на сферу труда нужно учитывать многие аспекты, и в этой связи охрана труда остается главным активом, призванным охранять здоровье работников, в том числе в ситуациях угрозы для здоровья всего населения.

УДК 349.2

Сергеенко Юлия Сергеевна,

*доцент кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», кандидат юридических наук
iulya.sergeenko@yandex.ru*

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ УГРОЗЕ НАСТУПЛЕНИЯ ПАНДЕМИИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация: в статье рассмотрено понятие устойчивое развитие и предложено определение социальной защиты работников предприятий при угрозе наступления пандемии в контексте устойчивого развития. Изучена восьмая цель в области устойчивого развития ООН «содействие поступа-

тельному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех». Перечислены и приведены действия государств по социальной защите людей в период пандемии и раскрыта актуальность разработки этапов сохранения рабочих мест и заработной платы при угрозе наступления пандемии.

Ключевые слова: социальная защита, работник, пандемия, работодатель, государство.

Sergeenko Yuliya Sergeevna,
assistant professor Chair of Labor Law Saratov State
Law Academy, candidate of juridical sciences
iulya.sergeenko@yandex.ru

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ УГРОЗЕ НАСТУПЛЕНИЯ ПАНДЕМИИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Abstract: *the article considers the concept of sustainable development and proposes a definition of social protection of employees of enterprises in case of a pandemic in the context of sustainable development. The eighth goal in the field of sustainable development of the United Nations «promoting sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all» was studied. The actions of states on social protection of people during a pandemic are listed and given, and the relevance of the development of the stages of preserving jobs and wages in case of a pandemic threat is disclosed.*

Keywords: *social protection worker, a pandemic, an employer, the state.*

«Устойчивое развитие – процесс экономических и социальных изменений, при котором природные ресурсы, направление инвестиций, ориентация научно-технического развития, развитие личности и институциональные изменения согласованы друг с другом и укрепляют нынешний и будущий потенциал для удовлетворения человеческих потребностей и устремлений» [1]. В свою очередь социальная защита работников предприятий при угрозе наступления пандемии в контексте устойчивого развития – это планомерное, систематичное трансформирование правовых, социальных и экономических векторов по перемене их в стабильную поддержку лиц в условиях пришествия массовой эпидемии.

Одной из семнадцати целей ООН в области устойчивого развития является «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех». Это направление актуально в настоящее время, так как социальная защита работников предприятий, организаций требует реализации этапов сохранения рабочих мест

и заработной платы при угрозе наступления пандемии. Руководители организации столкнувшись с частичной или полной приостановкой работы предприятий, оказались лицом к лицу с проблемой ликвидации предприятия либо сокращением заработной плат, а также численностью работников, что влечет к масштабной безработице в странах мира в дальнейшем.

Актуальность и необходимость выполнения данной цели подтверждается статистическими данными, которые приведены на сайте ООН:

■ «В 2017 году общемировой уровень безработицы составлял 5,6 процента, а в 2000 – 6,4 процента.

■ По данным на 2016 год, по всему миру 61 процент всех работающих заняты в неформальном секторе экономики. За исключением сельскохозяйственного сектора этот показатель составляет 51 процент.

■ В 40 из 45 стран, по которым доступны данные, мужчины получают на 12,5 процента больше женщин.

■ В глобальном масштабе заработная плата женщин на 23 процента меньше заработной платы мужчин. Потребуется 68 лет для того, чтобы устранить этот разрыв. При этом вовлеченность женщин в труд составляет 63 процента, а мужчин – 94 процента.

■ Несмотря на растущее участие женщин в общественной жизни, они продолжают заниматься неоплачиваемым домашним трудом в 2,6 раза чаще, чем мужчины.

■ В период с 2016 по 2030 годы для новых участников мирового рынка труда потребуется 470 миллионов рабочих мест» [2].

В разных странах мира были предложены дифференцированные меры и этапы по поддержке бизнеса и граждан в условиях наступления пандемии. В частности, «Правительство Германии выделило дополнительный бюджет в размере 156 млрд евро, из которых 50 млрд будут предоставлены в виде грантов малым предприятиям и самозанятым физлицам, не имеющим возможности получить банковский кредит. Компании со штатом до пяти человек смогут получить одноразовый платеж в размере 9 тыс евро в течение трех месяцев. Те, у кого до 10 сотрудников, получают 15 тыс евро. Берлин также выделяет 500 млрд евро для рекапитализации крупных компаний, которые сталкиваются с трудностями из-за пандемии, со штатом в 250 и более сотрудников. При этом правительство может приобрести долю в таких компаниях, сообщает британская газета Financial Times» [3].

В свою очередь, «для поддержки экономики Конгресс США одобрил законопроект о выделении \$2,3 трлн на финансирование системы здравоохранения, помощь малому и среднему бизнесу, а также на прямые выплаты гражданам. Так, американцы с доходом в \$75 тыс в год и меньше получают материальную поддержку размером в \$1,2 тыс + \$500 на ребенка» [4].

В России «уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей Борис Титов в ходе состоявшейся 8 апреля пресс-конференции, выделил три ключевые группы мер, направленных на поддержание бизнеса в условиях пандемии:

- меры по сохранению рабочих мест (предоставление работодателям права сокращать зарплаты до минимума – одного МРОТ и установление возможности отправлять сотрудников в отпуск с выплатой пособия в один МРОТ);

- меры налоговой поддержки (изменение порядка уплаты НДС, отмена налогов для малого бизнеса);

- меры по условиям кредитования (запрет на требования досрочного погашения кредитов и отсрочка выплаты кредитов на год)» [5].

Эти меры направлены, в первую очередь, на сохранение государством здоровья людей, сохранения рабочих мест и минимального размера заработной платы.

«Для обеспечения устойчивого экономического роста обществу придется создать условия для того, чтобы у людей была качественная работа, стимулирующая развитие экономики без вреда для окружающей среды. Для этого также необходимо обеспечить возможности трудоустройства и достойные условия работы для всех людей трудоспособного возраста. Важнейшими компонентами поступательного и всеохватного экономического роста являются повышение производительности труда, снижение уровня безработицы, особенно среди молодежи, и расширение доступа к финансовым услугам и льготам» [6].

На наш взгляд, сейчас как никогда необходимо разработать и создать этапы для достижения данной цели, так как ситуация еще и обострилась наступившей пандемией. Мир обеспокоен проблемой социальной стабильности людей в государствах, сохранению рабочих мест и минимального размера оплаты труда.

В свою очередь, государство осуществляет, налаживает процесс социальной защиты и поддержки своих граждан (работники, руководители предприятий) в условиях наступившей пандемии. По нашему мнению, данная цель «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» должна быть и далее разрабатываться в контексте устойчивого развития, как на федеральном, так и на региональном, локальном уровнях.

Список литературы:

1. URL: https://yandex.ru/turbo/s/ru.wikipedia.org/wiki/Устойчивое_развитие (дата обращения: 20.06.2020).

2. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/economic-growth/> (дата обращения: 22.06.2020).

3. Анастасия Клименко. (2020). Коронавирус и экономика: как государства помогают бизнесу. URL: <https://psm7.com/business/koronavirus-i-ekonomika-kak-gosudarstva-pomogayut-biznesu.html> (дата обращения: 20.06.2020).

4. Анастасия Клименко. (2020). Там же.

5. Наталья Ключевская. (2020) Поддержка бизнеса в условиях пандемии: предложения бизнес сообщества. URL: <https://www.garant.ru/news/1345144/> (дата обращения: 20.06.2020).

6. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/economic-growth/> (дата обращения: 22.06.2020).

УДК 349.2

Серова Алена Вадимовна,

кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета

К ВОПРОСУ О СТАТУСЕ НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ, УСТАНОВЛЕННЫХ В СВЯЗИ С ПАНДЕМИЕЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ COVID-19

Аннотация: в статье исследуется проблема статуса нерабочих дней (с 30 марта по 30 апреля 2020 г. и с 6 по 8 мая 2020 г.), объявленных Президентом РФ в качестве меры для предотвращения распространения коронавирусной инфекции COVID-19. Проводится подробный сравнительный анализ категорий «нерабочие дни», «выходные дни», «нерабочие праздничные дни», «отпуск». В результате между ними были выявлены не только общие черты, но и различия, которые демонстрируют, что категория «нерабочие дни» обладает такими специфическими признаками, которые делают нецелесообразным квалифицировать их в качестве какой-либо установленной в ст. 107 ТК РФ разновидности времени отдыха. Более того, ввиду вынужденного и разового характера периода нерабочих дней, их особого целевого предназначения – обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ, невключения их в право работников на отдых и других обстоятельств сделан вывод о невозможности встроить категорию «нерабочие дни» в существующую систему видов времени отдыха. Предлагается период нерабочих дней квалифицировать в качестве иной трудово-правовой конструкции – отстранения работника от работы.

Ключевые слова: нерабочие дни, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуск, отстранение от работы, пандемия коронавирусной инфекции COVID-19.

Serova Alena Vadimovna,
Candidate of Legal Sciences, Senior Lecturer of the
Department of Labor Law of the Ural State Law
University
a.v.serova@icloud.com

ON THE STATUS OF NON-WORKING DAYS ESTABLISHED IN CONNECTION WITH THE COVID-19 CORONAVIRUS PANDEMIC

Abstract: *the article examines the problem of the status of non-working days (from March 30 to April 30, 2020 and from May 6 to 08, 2020), announced by the President of the Russian Federation as a measure to prevent the spread of COVID-19 coronavirus infection. A detailed comparative analysis of the categories "non-working days", "weekends", "non-working holidays", "vacation" is conducted. As a result, not only common features were identified between them, but also differences that demonstrate that the category "non-working days" has such specific features that make it impractical to qualify them as any type of rest time established in article 107 of the Labor Code of the Russian Federation. Moreover, due to the forced and one-off nature of the period non-working days, and their specific purpose – the provision of sanitary and epidemiological welfare of the population in the territory of the Russian Federation, the non-inclusion them in the right of workers to holidays and other circumstances, the conclusion about the impossibility to embed the category of "non-working days" in the existing system of types of leisure time. It is proposed to qualify the period of non-working days as a different labor law structure – the suspension of an employee from work.*

Keywords: *non-working days, weekends, non-working holidays, vacation, suspension from work, COVID-19 coronavirus pandemic.*

Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 стала настоящим испытанием для сферы труда во всем мире в целом и в Российской Федерации в частности (далее – РФ). Она показала все несовершенство отечественного трудового законодательства, которое, честно признать, было не готово к такой экстремальной ситуации.

Одним из серьезных вопросов, имеющих как теоретическое, так и практическое значение, является вопрос о статусе нерабочих дней, объявленных в общероссийском масштабе Президентом РФ в целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции COVID-19. Первоначально они были установлены на период с 30 марта 2020 г. по 3 апреля 2020 г. в соответствии с п. 1 Указа Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в РФ нерабочих дней» (далее – Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206). Затем их продлили на период с 4 по 30 апреля 2020 г. (п. 1 Указа Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению

санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», далее – Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239) и с 6 по 8 мая 2020 г. (п. 1 Указа Президента РФ от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», далее – Указ Президента РФ от 28 апреля 2020 г. № 294).

На первый взгляд может показаться, что объявленные Президентом РФ нерабочие дни должны быть квалифицированы в качестве одной из имеющихся разновидностей времени отдыха. Поэтому чтобы определиться с их статусом, первоначально необходимо определить их признаки и соотношение с предусмотренными Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020, далее – ТК РФ) отдельными видами времени отдыха, в особенности с такими, как выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска. Поводом для такого размышления является то, что понятие «нерабочие дни» используется в ТК РФ несколько раз, причем каждый раз в разных значениях, что безусловно представляет собой грубое нарушение правил юридической техники. Так, в ч. 4 ст. 14 ТК РФ данное понятие рассматривается в широком смысле слова и отождествляется со всеми видами времени отдыха, которые предусмотрены ТК РФ и исчисляются в днях (например, выходные дни, нерабочие праздничные дни и отпуска). Такое толкование очевидно не подходит для описания характеристики нерабочих дней, объявленных в связи с пандемией COVID-19. Что касается ч. 1 ст. 100 ТК РФ, то в данной норме оно используется в значении, тождественном только одному из видов времени отдыха – выходным дням.

Для целей настоящего исследования проведем сравнительный анализ таких категорий, как «нерабочие дни», «выходные дни», «нерабочие праздничные дни» и «отпуск». Итак, главное, что их всех объединяет, – это обязанность работодателя освободить работника от исполнения трудовых обязанностей и отсутствие обязанности работника находиться на рабочем месте в период такого освобождения, что является родовыми признаками всех видов времени отдыха (ст. 106 ТК РФ). Если рассматривать в частности, то нерабочие дни и выходные дни схожи также тем, что они включаются в число дней отпуска [1]. С нерабочими праздничными днями у них гораздо больше общих признаков, чем с выходными днями: они определяются на федеральном уровне, работодатель не является субъектом их установления, у них отсутствует цель восстановления работоспособности работника, их наличие в календарном месяце не влияет на размер заработной платы [2]. По своей длительности нерабочие дни приближены к такой категории времени отдыха, как отпуск.

Однако категория «нерабочие дни» обладает целым рядом особых черт, в связи с чем представляется невозможным квалифицировать их в качестве какой-либо установленной в ст. 107 ТК РФ разновидности времени отдыха.

Как известно, определение выходных дней является дискретным полномочием работодателя, а не Президента РФ, которое реализуется им посредством их закрепления в Правилах внутреннего трудового распорядка либо в трудовом договоре с конкретным работником, если его режим рабочего времени отличается от общих правил. Выходные дни исключаются из расчетного периода для начисления заработной платы. С точки зрения кадрового делопроизводства в Табеле учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12, утвержденная Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», далее – табель) выходные дни отмечаются условным обозначением «В», для нерабочих дней такое условное обозначение не предусмотрено, поэтому работодателю рекомендуется установить его самостоятельно. Однако на практике у кадровиков возник вполне закономерный вопрос: как в табеле отмечать дни, которые согласно предусмотренному режиму рабочего времени являются выходными днями, но в первых двух Указах Президента от 25 марта 2020 г. № 206 и от 2 апреля 2020 г. № 239 нерабочими днями признаны все дни без исключений в рамках установленного периода времени. Скорее всего, следует признать неточность данных положений, но, чтобы работодателю соблюсти их требования, лучше все-таки определить специальное обозначение для тех дней, в которых происходит совмещение нерабочих дней и выходных дней. В то же время в третьем Указе Президента РФ от 28 апреля 2020 г. № 294 нерабочие дни были установлены таким образом, что они не захватили нерабочий праздничный день 1 мая 2020 г., выходные дни – суббота и воскресенье (02 и 3 мая 2020 г. соответственно), перенесенные выходные дни – понедельник и вторник (4 и 5 мая 2020 г. соответственно согласно Постановлению Правительства РФ от 10 июля 2019 г. № 875 «О переносе выходных дней в 2020 году»). В таком случае для обозначения данных пяти календарных дней в табеле следует использовать указанные в Постановлении Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 условные обозначения. Но поскольку нерабочие дни с 6 по 8 мая 2020 г. предусмотрены для пятидневной рабочей недели, то остается открытым вопрос: почему не было сформулировано специальное правило для шестидневной рабочей недели, ведь для тех работников, которым установлен такой вид режима рабочего времени, суббота 2 мая 2020 г. и понедельник 4 мая 2020 г. являются рабочими днями, а они формально не были включены в период нерабочих дней? Обязать их выйти на работу на два дня было не только не целесообразно, но и невозмож-

но ввиду продолжения действия ограничительных мероприятий, введенных в целях противодействия распространению COVID-19, поскольку самим организациям не было дано разрешение временно возобновить свою деятельность. Как в такой ситуации нужно было грамотно оформить отсутствие работников на работе и как это следовало отразить в табеле? Формально с точки зрения положений действующего ТК РФ работодатель мог поступить двумя способами: первый – издать приказ, в соответствии с которым объявить на эти два дня простой по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и оплатить их в размере не менее двух третей от тарифной ставки или оклада (ч. 2 ст. 157 ТК РФ); второй вариант, наименее удобный для работников, – никакой приказ не издавать, а в табеле проставить работникам в эти дни неявку, причина которой, конечно же, будет признана уважительной, но в табеле будет отражено нулевое выполнение нормы рабочего времени, а это вообще позволит работодателю не выплатить работнику заработную плату за 2 и 4 мая 2020 г. Очевидно, что рассматриваемое положение Указа Президента РФ от 28 апреля 2020 г. № 294 содержит в себе серьезный дефект, поскольку нормативно закрепляет дискриминацию работников в сфере труда по признаку установленного для них вида режима рабочего времени. Речь в данном случае идет об ущемлении их права на справедливую оплату труда. Принимая во внимание данные обстоятельства, следует рекомендовать работодателям самостоятельно восполнить данный пробел и издать приказ о том, чтобы признать рабочие дни 2 и 4 мая 2020 г. для работников, которым установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, нерабочими днями и зафиксировать это в табеле специальным условным обозначением, принятым для обозначения нерабочих дней. В таком случае будет сохранено равенство трудовых прав работников в части сохранения заработной платы на период нерабочих дней. Помимо прочего, с целью правильного учета нормы рабочего времени и расчета заработной платы в табеле за все нерабочие дни необходимо проставлять количество часов, которые работник согласно его режиму рабочего времени, должен был отработать в дни, которые пришлось на эти нерабочие дни.

Что касается нерабочих праздничных дней, то нерабочие дни также не могут быть квалифицированы в качестве таковых ввиду того, что они строго перечислены в ст. 112 ТК РФ, которая не подвергалась изменению, обладают своим особым предназначением – необходимостью закрепления памятных дат, имеющих большое социальное, религиозное, патриотическое или политическое значение, им присущ постоянный, а не разовый характер.

Кстати, Минтруд России в п. 3 своих Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 (Письмо от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696) и вслед

за ним Роструд в своем Письме от 31 марта 2020 г. № 990-ТЗ также указывают на то, что нерабочие дни не являются ни выходными днями, ни нерабочими праздничными днями. В этой части с мнением данных федеральных органов государственной власти, пожалуй, стоит согласиться. Поэтому оформлять привлечение к работе в период нерабочих дней тех работников, которые попали в список-исключение, по правилам ст. 113 ТК РФ не требуется и, соответственно, производить им оплату в повышенном размере не нужно, равно как и предоставлять дополнительное время отдыха. В то же время неснятым остался вопрос о применении по аналогии закона ст. 113 ТК РФ к ситуациям, когда по каким-то причинам (чаще всего для обеспечения производственного процесса) работодатель был вынужден привлекать к работе работников, которым должен был быть установлен период нерабочих дней. К тому же, как следует относиться к требованиям работодателя к работникам оставаться на связи с руководителем организации и другими работниками в период нерабочих дней и, если возникнет производственная необходимость, отвечать на телефонные звонки или электронные письма? В такой ситуации не понятна категоричная позиция государственных органов о невозможности разрешения данной проблемы с помощью применения по аналогии закона ст. 113 ТК РФ в целях устранения пробела в нормативном регулировании трудовых отношений в период пандемии COVID-19.

Относительно отпусков следует аналогичным образом отметить невозможность отнесения периода нерабочих дней и к их числу. С ежегодными оплачиваемыми отпусками они не совпадают по целевой принадлежности, а с иными отпусками (отпуском без сохранения заработной платы, учебным отпуском, отпуском по беременности и родам, отпуском по уходу за ребенком и др.) – по отсутствию волеизъявления работника на их использование. При этом категория «вынужденный отпуск» в ТК РФ отсутствует. Кроме того, если для предоставляемого работнику отпуска предусмотрена гарантия в виде его оплаты, то она рассчитывается исходя из среднего заработка работника и подлежит выплате в сроки, установленные ТК РФ (согласно ч. 9 ст. 136 ТК РФ – не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска). Также если бы нерабочие дни были установлены в качестве особой разновидности отпуска, то было бы предусмотрено правило о недопустимости использования двух и более отпусков одновременно [3]. Разъяснение Минтруда о том, что нерабочие дни включаются в число дней используемого работником отпуска, подтверждает высказанный тезис.

Проведенный сравнительный анализ позволяет сделать вывод о том, что нерабочие дни, объявленные Президентом РФ в связи с пандемией COVID-19, действительно является новой категорией трудового права, причем очень непростой и спорной, ко-

торая должна быть детально изучена учеными-трудовиками. Отождествить ее с какой-либо предусмотренной ТК РФ разновидностью времени отдыха не представляется возможным ввиду наличия у нее особых черт. В этой связи возможно предложить квалифицировать нерабочие дни либо в качестве нового вида времени отдыха, либо в качестве иной трудово-правовой конструкции. Выбирая тот или иной вариант, нужно учесть еще одно очень важное обстоятельство.

Предоставление выходных дней и ежегодного оплачиваемого отпуска, установление нерабочих праздничных дней гарантируется абсолютно всем работникам, поскольку это входит в состав их субъективного права на отдых (ст. 21 ТК РФ), чему придается особое значение в виде закрепления данного положения в одном из отраслевых принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ). Стоит отметить, что оно не распространяется на нерабочие дни, установленные в связи с пандемией COVID-19, что в первую очередь обусловлено их специфичным целевым предназначением, напрямую не связанным с осуществлением трудовой деятельности – обеспечением санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ. Этим объясняется то обстоятельство, что они были установлены не для всех категорий работников, а только для тех, которые или работают в организациях, не попавших в список организаций, определенный в п. 2 Указа Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206, который впоследствии дополнялся и уточнялся иными распоряжениями, или для тех, кого не было возможности перевести на удаленный режим работы. Вынужденный характер нерабочих дней как для работников, так и для работодателей все-таки не позволяет встроить их каким-либо образом в имеющуюся систему видов времени отдыха.

По своей характеристике нерабочие дни больше похожи на иные случаи освобождения от работы (периоды простоя, время отказа работника от выполнения работы в связи с самозащитой и др.), в особенности на отстранение работников от работы ввиду следующих причин: во время отстранения работник также не исполняет свою трудовую функцию, что при этом не относится к категории времени отдыха; отстранение является обязанностью и работодателя, и работников; ст. 76 ТК РФ в том числе преследует и цели охраны труда; работнику производится оплата за все время отстранения, если оно не было связано с виновными действиями работника. Причем ст. 76 ТК РФ предусматривает открытый перечень оснований для отстранения работников от работы, которые могут быть дополнены также и Указами Президента РФ (абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ). Единственное, что не соответствует ч. 3 ст. 76 ТК РФ, это то, что случаи начисления работнику заработной платы в период отстранения от работы должны быть предусмотрены либо ТК РФ, либо другими федеральными законами. Поэтому в этой части стоит либо расширить

перечень нормативных правовых актов, в которых данное положение может быть закреплено, либо в ТК РФ предусмотреть особенности правового режима периода нерабочих дней, что было бы предпочтительнее.

Список литературы:

1. Думается, что именно это правило имелось в виду в п. 2 Письма Минтруда России от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696 «Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в РФ нерабочих дней», который гласит: «Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г. в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается». Понятно, что данное положение является противоречивым, ведь если какие-то дни не включаются в отпуск, значит отпуск соответствующим образом продлевается на эти дни.

2. Конечно, в ходе практической реализации данный вопрос вызвал много проблем, но по крайней мере формально именно эта идея была заложена в Указах Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206, от 2 апреля 2020 г. № 239, от 28 апреля 2020 г. № 294, которая была сформулирована так: «Установить с ... по нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы». Аналогичная позиция высказана Минтрудом России в Письме от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696: «наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 г.) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам. В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере». По сути, Минтруд России, давая свои рекомендации, применил по аналогии закона ч. 3, 4 ст. 112 ТК РФ.

3. Хотя в ТК РФ прямого запрета на это нет, Верховный Суд РФ руководствуется именно этим правилом (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

УДК (331. 1) (349.22)

Таранова Татьяна Сергеевна,
заведующая кафедрой гражданско-правовых дисциплин, УО «Белорусский государственный экономический университет», доктор юридических наук, профессор, (г. Минск)
tatiana.taranova@rambler.ru

ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ФАБРИЧНОЙ ИНСПЕКЦИИ В СВЕТЕ РАЗРАБАТЫВАЕМОЙ КАТЕГОРИИ «ПРЕВЕНТИВНЫЙ ИСК»

Аннотация: в статье рассматривается становление и развитие фабричной инспекции. Автор выделил исторический период, когда действовавшее на фабриках и мануфактурах в XIX в. гражданское законодательство не устанавливало надлежащее правовое регулирование вольнонаемного труда и в этой связи, а также и по иным причинам в 1882 г. начали происходить определенные преобразования. В статье проанализирован этап создания учреждения фабричной инспекции. Акцентируется внимание на заимствовании, положительной рецепции функции фабричной инспекции на том, что первые фабричные инспектора были, как предтечи школы трудового права, как родоначальники ряда совершенно новых функций: профилактических, предупредительных и опережающих при урегулировании конфликтов между предпринимателями и рабочими, по примеру мировых судей.

Ключевые слова: фабричная инспекция, надзор за заведениями, фабричная промышленность, отношения фабрикантов и рабочих, опережающие функции, превентивный иск.

Taranova Tatyana Sergeevna,
Head of the Department of Civil Law Disciplines,
Belarusian State Economic University,
Doctor of Law, Professor, (Minsk)
tatiana.taranova@rambler.ru

PREVENTIVE FUNCTIONSFACTORY INSPECTION IN LIGHT DEVELOPED CATEGORIES «PREVENTIVE SUIT»

Abstract: the article discusses the formation and development of factory inspection. The author identified the historical period when it was operating in factories and manufactories in the 19th century. civil law did not establish the proper legal regulation of civilian labor, and in this regard, as well as for other reasons, certain transformations began to take place in 1882. The article analyzes the stage of creating a factory inspection institution. The emphasis is on borrowing, on the positive reception of the factory inspection function, on the fact

that the first factory inspectors were, as the forerunners of the school of labor rights, the founders of a number of completely new functions: preventive, preventive and anticipating when resolving conflicts between employers and workers, following the example of justices of the peace.

Keywords: *factory inspection, supervision of establishments, factory industry, relations between manufacturers and workers, advanced functions, preventive action.*

Действовавшее на фабриках и мануфактурах в XIX в. гражданское законодательство не устанавливало надлежащее правовое регулирование вольнонаемного труда, поскольку больше половины рабочих являлись крепостными. Вместе с тем работа без письменно оговоренных условий вызвала рост жалоб работников, что ставило местные власти в затруднение при их разборе [1, С. 13]. В этой связи, а также и по иным причинам в 1882 г. начали происходить определенные преобразования, выразившиеся в следующем: изменилось значительно положение вопроса о рабочем фабрично-заводском законодательстве; все сведения и законодательство о рабочих сосредоточивалось теперь исключительно в одном ведомстве – министерстве внутренних дел; от министерства финансов и из других ведомств все относящееся к рабочим должно было перейти в особый отдел, или департамент труда, который должен был состоять при ведомстве внутреннего управления, будущий департамент планировалось создавать самостоятельным, глава его должен был числиться по службе в министерстве внутренних дел, но при этом получил право самостоятельного доклада государю. Преобразования предлагалось начать с центрального статистического комитета, который необходимо было сделать постоянным центральным ведомством для труда.

Предполагалось расширить права рабочих и удовлетворить многие их требования и законные интересы. Намечившиеся преобразования, как полагал В.К. Плеве, во многом были зависимы от деятельности фабричной инспекции и главы создаваемого учреждения. Профессор Московского университета, выдающийся учёный, имеющий научные труды и опыт практической деятельности, вошедший в историю общественной жизни как самоотверженный деятель по защите коллективных трудовых прав и законных интересов рабочих и развитию фабрично-заводского законодательства, И.И. Янжул в 1882 г. был назначен первым фабричным инспектором Московского округа. Согласие занять эту должность он объяснял так, «желанием принести России посильную пользу правильной постановкой фабричного и рабочего законодательства» [2, С. 43]. Отсутствие необходимой нормативной правовой базы, точных сведений о промышленных предприятиях, крайнее невежество предпринимателей в области фабрично-заводского законодательства

и их привычка к неисполнению любых законов – вот, лишь некоторые трудности с которыми столкнулся первый фабричный инспектор [3, С. 98].

В своих воспоминаниях он писал: «Меня большего всего поражало у большинства посещаемых фабрик крайнее невежество и незнание там об издании фабричных законах» [4, С. 175]. При этом законодательное регулирование отношений между рабочими и нанимателями уже было, оно началось с принятия Положения 1835 г. «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» [5]. Сутверждения фабричного Закона от 3 июня 1886 г. «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» (далее – Закон 1886 г.) [6], представлявшего собой, по словам И.И. Янжула, первый памятник рабочего законодательства, которым продолжилось установление и упорядочение важнейших сторон взаимных договорных отношений рабочих с их нанимателями [7, С. 71], обеспечившим рабочему праву на личный заработок и первые попытки регуляции против злоупотребления хозяев. При этом, рабочий желал попробовать собственные силы в защите своих коллективных трудовых прав и законных интересов против предпринимателей, получить право союзов и право стачек, с необходимыми ограничениями, конечно в виде высшего надзора государства и более важных государственных и экономических интересов.

Итак, фактически в конце XIX в. началось постепенное введение фабричного законодательства, которое заложило основы правового регулирования трудовых отношений хозяев и рабочих, отношений по защите коллективных прав и законных интересов в свете, принятых Законом 1886 г. правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих.

В проработанной статье Виктора Ивановича Кривого, ко времени подсказанной Е.А. Ковалёвой, разделяем мнение о том, что, если опираться на многочисленные исторические труды А.М. и М.В. Лушниковых, Е.Б. Хохлова, то они справедливо назвали первых фабричных инспекторов «предтечами» школы трудового прав. Также поддерживаем мысль о том, что фабричные инспектора и их «образы» отражали собой высокие нравственные и умственные качества, бескорыстие, достаточную независимость, непринадлежность к бюрократии, а также то, что их отчеты [8] представляли собой подлинно научные труды и давали органам власти и всему обществу обширную информацию к размышлению.

И наконец, солидарны с тем, что такая оценка, хотя и высока, но не в полной мере отражает исключительно значимый вклад, внесенный фабричными инспекторами в создание и трудового законодательства, и самостоятельной отрасли трудового права, и науки о нем, и его школы, и алгоритмов практики применения с нацеленностью на совершенствование регулирующих норм не только

на централизованном, но и на локальном, и на индивидуальном уровнях [9, С. 28–29]. Хотя много важных для условий хорошего действия фабричной инспекции вопросов осталось в том же крайне незавершенном, так сказать зачаточном виде.

В целях полноты, проведенного обзора, отметим, что Закон 1886 г. снова расширил круг обязанностей фабричных инспекторов, возложив на них ряд совершенно новых функций, в том числе: профилактических, предупредительных и опережающих (по официальной терминологии, а по существу дела, судебную (по закону фабричные инспектора не обладали судебными функциями, но при разборе жалоб пытались примирить стороны по примеру мировых судей.)) – по рассмотрению жалоб и принятию мер через посредничество в спорах и недоразумениях между хозяевами и рабочими [10, С. 18]. За нарушение статей этого закона фабриканты карались штрафом до 300 руб., а заведующие фабрикой или заводом подвергались аресту до трех месяцев и могли быть лишены права заведовать промышленным заведением [11, 123–124]. Дополнительно поясним, что Закон 1886 г. придал фабричной инспекции статус органа общего надзора. После этого фабричная инспекция приобрела статус органа, который следит за соблюдением всех правил, регулирующих трудовые отношения. В ее компетенцию включалось рассмотрение рабочих жалоб и урегулирование конфликтов между предпринимателями и рабочими, а также рассмотрение и утверждение такс, табелей, расписаний и правил внутреннего распорядка на фабриках и заводах.

Предваряя формулирование конкретных предложений сделаем акцент на том, что если ранее фабричная инспекция только карала за нарушения, то теперь должна была их, прежде всего предупреждать, инспекции придавались превентивные функции [12, С. 24].

Думается, что в этой связи, есть смысл сосредоточить внимание на возможности обеспечения прав работников быть защищенными контрольно-надзорными органами в виде положительной рецепции предупредительно-профилактических функций фабричной инспекции. Фактически это представляет собой отсылку к действующей ранее содержательной части соответствующих положений о фабричной инспекции. Свое понимание в возможности реализовать и воспроизвести в современный период опережающие функции можно было бы выразить в идеи предупредительного иска (или как их иногда называют в научной литературе «иска о присуждении к бездействию») обосновали Э.М. Мурадьян и В.Г. Тихиня.

Можно определить основные характеристики превентивного иска: это спор о праве, заявленный в суд заблаговременно, с целью обеспечить свободное осуществление права истца, предупредить реальные фактические и формально юридические осложнения, исключить вероятные вредные последствия. С позиций усиления гарантий

защиты коллективных трудовых прав и законных интересов работников и дальнейшей реализации *предупредительно-профилактических функций* контрольно-надзорных органов в сфере труда считаем целесообразным закрепить в Трудовом кодексе Республики Беларусь [13] нормы в виде:

признания превентивного решения, как формы выражения ориентированного на предупреждение спора, оказывающие содействие в сохранении трудовых отношений, здорового социально-психологического климата в коллективе. Распространение на трудовые правоотношения категории «превентивных исков» может предшествовать самому нарушению и в этом смысле будет обладать предупредительностью и опережением, поскольку будет иметь целью не устранение последствий уже допущенного нарушения, а предотвращение их наступления [14, С. 96–97], с максимальным акцентом на профилактические и примирительные аспекты.

Список литературы:

1. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб.: Спец. юрид. фак. по переподгот. кадров по юрид. наукам С.-Петерб. гос. ун-та, 2000. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи.
2. Янжул И.И. Воспоминания И.И. Янжула о педрежитом и виденном в 1864–1909 гг. Вып. 1-2. СПб.: Электро-тип. Н.Я. Стойковой, 1910–1911. В 2 т. Вып. 2.
3. Жданов С.А. Вклад И.И. Янжула в развитие рабочего законодательства России (конец XIX – начало XX в.) // Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права (история и современность). 2011. № 2(53). С. 98–107.
4. Янжул И.И. Воспоминания И.И. Янжула о педрежитом и виденном в 1864–1909 гг. / Вып. 1-2. СПб.: Электро-тип. Н.Я. Стойковой, 1910–1911. В 2 т. Вып. 1.
5. Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму // Полное собрание законов Российской империи. Собр. 2 : в 55 т. СПб., 1835. Т. 10. С. 447–448.
6. О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих : Закон Рос. Империи, 3 июня 1886 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание 3: в 33 т. СПб., 1888. Т. 6, ст. 3769.
7. Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва : материалы для истории рус. рабочего вопр. и фабрич. законодательства. СПб. : Тип. акц. общ. Брокгауз-Ефрон, 1907.
8. Янжул И.И. Отчет И.И. Янжула по исследованию фабрично-заводской промышленности в царстве польском. СПб.: Тип. Б. Киршбаума, 1883.
9. Кривой В.И. Фабричные инспекторы – главные творцы наемно-капиталистического трудового права Российской империи: ретроспектива в связке с современностью / Охрана труда: проблемы

правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. Москва, 25 апр. 2014 г. / Рос. акад. наук, Ин-т государства и права ; отв. ред. Г.С. Сkachкова. М., 2015. С. 28–38.

10. Володин А.Ю. Государственное учреждение, личный состав, посредническая деятельность: автореф. дис. ... канд. ист. наук. М., 2006.

11. Глазунов С.Р. Роль фабричной инспекции в реализации трудового законодательства России в конце XIX в. // Научные ведомости Белгородского государственного университета Сер.: История. Политология. Экономика. Информатика. 2009. № 15(70). С. 121–128.

12. Лушников А.М., Лушникова М.В. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор): научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016.

13. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З; принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. от 17 июля 2018 г. № 124-З // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «Юр-Спектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.

14. Седляр Ю.В. Превентивные иски как один из способов повышения эффективности защиты прав и законных интересов участников гражданских правоотношений // Основные направления повышения эффективности правового регулирования общественных отношений в Республике Беларусь в условиях общемировых и региональных эволюционных процессов: научный семинар; г. Гродно, 6 декабря 2019 г. / ред. колл.: Л.К. Сокол, И.А. Белова. Минск: БИП, 2020. С. 95–99.

УДК 349.2

Типикина Екатерина Владимировна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
трудового права ФГБОУ ВО «Саратовская
государственная юридическая академия»
e.v.tipikina@gmail.com

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ МЕДИЦИНСКИМ И ИНЫМ РАБОТНИКАМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА COVID-19

Аннотация: в статье на основании анализа поручений Президента РФ по вопросам противодействия распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) в регионах Российской Федерации, действующего национального законодательства рассматривается вопрос о нормативном регулировании, правовой природе, видах, правилах осуществления и сущности выплат стимулирующего характера медицинским и иным работникам в связи с распространением новой коронавирусной

инфекции (COVID-19). Отмечается объективно существующая необходимость более детальной правовой регламентации сущности, оснований, категорий субъектов-получателей, порядка и процедуры осуществления выплат стимулирующего характера медицинским и иным работникам в условиях пандемии.

Ключевые слова: коронавирус COVID-19, медицинские работники, стимулирующие выплаты в трудовом праве, выплаты стимулирующего характера; поощрительные выплаты, заработная плата, средний заработок.

Tipikina Ekaterina Vladimirovna,
The candidate of jurisprudence, the senior lecturer
of chair of the labour right Federal state budgetary
educational institution of the higher vocational
training «The Saratov state Legal academy»

INCENTIVE PAYMENTS TO MEDICAL AND OTHER WORKERS IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC CORONAVIRUS COVID-19

Abstract: based on the analysis of the instructions of the President of the Russian Federation on countering the spread of a new coronavirus infection (COVID-2019) in the regions of the Russian Federation, the current national legislation considers the issue of regulatory regulation, the legal nature, types, rules for implementing and essence of incentive payments to medical and other workers in connection with the spread of a new coronavirus infection (COVID-19). There is an objectively existing need for more detailed legal regulation of the nature, grounds, categories of recipient entities, the procedure and procedure for making incentive payments to medical and other workers in the context of a pandemic.

Keywords: COVID-19 coronavirus, medical workers, incentive payments in labor law, incentive payments; incentive payments, wages, average earnings.

25 марта 2020 г. Президент РФ, В.В. Путин, обращаясь к гражданам России отметил: «... то, что мы можем и уже делаем, – так это работать профессионально, организованно и на опережение. И главный приоритет здесь – жизнь и здоровье наших граждан. К развертыванию системы своевременной медицинской помощи и профилактики подключены все возможности и ресурсы. Хочу особо обратиться к врачам, фельдшерам, медицинским сестрам, сотрудникам больниц, поликлиник, ФАПов, служб скорой помощи, к нашим ученым. Вы сейчас на переднем крае защиты страны. Сердечно благодарю всех вас за самоотверженный труд» [1]. 2 апреля 2020 г. в очередном обращении к гражданам России, Президент РФ акцентировал внимание на следующем: «... в напряженном режиме продолжают трудиться врачи, медсестры, весь персонал медицинских учреждений. Им всем сейчас очень

непросто. Именно они в больницах и инфекционных отделениях, на всех врачебных участках держат оборону от наступающей эпидемии: лечат, спасают людей, предотвращают возникновение и развитие болезни. Уверен, что все граждане страны присоединятся к словам сердечной благодарности нашим медицинским работникам» [2].

15 апреля 2020 г. Президент РФ утвердил перечень поручений по вопросам противодействия распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) в регионах Российской Федерации. Одним из адресованных Правительству РФ выступило поручение принять решения, включая внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации, обеспечивающие выделение из федерального бюджета средств на осуществление в период с 1 апреля по 30 июня 2020 г. доплат к заработной плате за особые условия труда работникам здравоохранения, деятельность которых непосредственно связана с оказанием медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией (COVID-2019). В документе закреплены фиксированные размеры указанных доплат в месяц. При установлении данных доплат, регламентированные законодательством субъектов РФ для работников здравоохранения, деятельность которых непосредственно связана с оказанием медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией (COVID-2019), надбавки к заработной плате, выплаты стимулирующего характера и иные меры их социальной поддержки сохраняются [3].

В апреле 2020 г. Правительством РФ было утверждено два Постановления, регламентирующих выплаты стимулирующего характера медицинским и иным работникам в условиях борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Так, 2 апреля 2020 г. Постановлением Правительства РФ № 415 утверждены Правила предоставления в 2020 г. иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства РФ, в целях софинансирования, в том числе в полном объеме, расходных обязательств субъектов РФ, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией (далее Постановление № 415) [4]. 12 апреля 2020 г. Постановлением Правительства РФ № 484 утверждены Правила предоставления в 2020 г. иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования в полном объеме

расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19 (далее Постановление № 484) [5]. К сожалению, практика применения положений указанных нормативных правовых актов и, соответственно, осуществление стимулирующих выплат выявила ряд вопросов и сложностей, что выступило основанием для внесения в них дополнений и изменений (Постановления Правительства РФ от 15.05.2020 г. № 678 и от 29.05.2020 г. № 784.). Министерство здравоохранения РФ, ФНС РФ, ФФОМС вынуждены были дать разъяснения и уточнения к ним в своих Письмах.

На основании обозначенных выше нормативных документов можно выделить два основных вида стимулирующих выплат медицинским и иным работникам, установленных и гарантированных на централизованном уровне правового регулирования трудовых отношений:

1. выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией (Постановление № 415);

2. выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19 (Постановление № 484).

Источник финансирования выплат стимулирующего характера – бюджетные ассигнования федерального бюджета, направляемые из резервного фонда Правительства РФ в бюджеты субъектов РФ. Как сообщило Министерство здравоохранения РФ, данные стимулирующие выплаты медицинским работникам являются частью их заработной платы, соответственно, они должны включаться в заработную плату, к которой применяются коэффициенты (районные, за работу в пустынных и безводных местностях, в высокогорных районах), а также процентные надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах, установленных Правительством РФ или органами государственной власти бывшего Союза ССР, которые продолжают применяться в соответствии со ст. 423 ТК РФ [6]. Президент РФ отметил: «все дополнительные выплаты к зарплате должны быть в обязательном порядке учтены при расчёте отпускных для медицинских работников, при этом независимо от того, когда в течение года специалист уйдёт в отпуск» [7]. Согласно, указанным ранее в Письмах [8], позициям Министерства здравоохранения РФ и ФФОМС, выплаты стимулирующего характера

включаются также в размер среднего заработка медицинских работников и учитываются при расчете выплат к отпуску и командировочных расходов. Начиная с 1 января 2020 г. освобождаются от обложения налогом на доходы физических лиц (п. 81 ст. 217 ч. 2 НК РФ). Вместе с тем, расходы на увеличение выплат, рассчитываемых исходя из размера средней заработной платы, в тарифах на оплату медицинской помощи и субвенциях, предоставляемых из бюджета ФФОМС бюджетам ТФОМС, как верно заметил ФФОМС, не предусмотрены [9]. Эта проблема относится и к увеличению других расходов работодателя (к примеру, на уплату страховых взносов).

Кроме того, в п 12. Постановления № 415 закреплено, что субъект Российской Федерации вправе предусмотреть повышение уровня выплат стимулирующего характера за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации. В Письме Министерства здравоохранения РФ от 21 мая 2020 г. отмечено, что выплаты стимулирующего характера прочему персоналу медицинских организаций, т.е. категориям работников, не обозначенных в Постановлениях № 415 и № 484, могут быть установлены региональными властями [10]. Из чего, следует возможность выделить третий вид стимулирующих выплат медицинским и иным работникам – региональные стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты следует признать самыми распространёнными мерами стимулирования в трудовом праве. Они регламентированы нормами, регулирующими вопросы оплаты труда и поощрения за труд. Так, согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ, закрепляющей понятие заработной платы (оплаты труда) работников, стимулирующие выплаты – это доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, которые являются составной частью (элементом) заработной платы. В соответствии с ч. 1 и ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, а последние, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Такого вида локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), что следует из ч. 4 ст. 135 ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (ч. 4 ст. 8 ТК РФ). Таким образом, если коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя предусмотрены перечисленные

выплаты, условие о них должно содержаться в трудовых договорах работников. Это следует из совокупности норм абз. 5 ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 135 ТК РФ. В предыдущих научных трудах [11], посвященных проблеме стимулирующих выплат в трудовом праве, нами было замечено, что законодатель не устанавливает чёткого, развёрнутого определения понятия «стимулирующие выплаты», не расшифровывает какие выплаты относятся к доплатам и надбавкам стимулирующего характера, к премиям, иным поощрительным выплатам. Более того, он предоставляет свободу усмотрения в этом вопросе и возможность собственного толкования указанных терминов непосредственно правоприменителю. Практически все вопросы, связанные с установлением видов, размеров выплат стимулирующего характера, показателей, условий для их назначения относятся к локальному уровню регулирования. Можно сказать, что стимулирующие выплаты являются предметом исключительно локального правотворчества. Это, с одной стороны, соответствует свободе работодателей в установлении, определении размеров и условий этой части оплаты труда, а, с другой, полное игнорирование законом данного института порождает споры, сложности и при налогообложении доходов работодателей, при уплате страховых взносов и при защите прав работников на стимулирующую часть оплаты труда. В результате чего, на практике отсутствует единый подход в правоприменении. Согласно действующим нормам трудового права стимулирующие выплаты – есть поощрительные выплаты за заслуги в труде, поощрение за труд. Они направлены на стимулирование работника к высококачественному и эффективному труду. Таким образом, правовая природа стимулирующих выплат в трудовом праве сводится к материальному поощрению работников. В языке законодательства о труде они могут выражаться по-разному: стимулирующие надбавки и доплаты, премии, поощрительные выплаты, но сущность таких выплат едина – меры поощрения за труд. Устанавливать стимулирующие выплаты работникам – это право, а не обязанность работодателя (ст. ст. 22, 191 ТК РФ). Стимулирующие выплаты в составе заработной платы, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя, не являются гарантированными, безусловными выплатами [12].

Однако, необходимо отметить, что выплаты стимулирующего характера медицинским и иным работникам, выступающие предметом настоящего исследования, являются скорее исключением из общих правил трудового законодательства. Они гарантированы Постановлениями Правительства РФ определённым категориям медицинских и иных работников, а у работодателя возникает не право, а обязанность по их осуществлению при наличии оснований, регламентированных Постановлениями № 415 и 484. На портале госуслуг имеется раздел для жалоб работников здравоохранения на невыплату стимулирующих выплат за борьбу с коро-

навирусом. Осуществляется прокурорский надзор за исполнением законодательства при начислении и осуществлении стимулирующих выплат медицинским и иным работникам за работу с больными COVID-19.

В целях получения средств, предоставленных бюджетам субъектов РФ на осуществление выплат стимулирующего характера, в соответствии с Постановлением № 415 медицинская организация, подведомственная органам исполнительной власти субъектов РФ в сфере охраны здоровья, а также органам местного самоуправления (в случае передачи в установленном порядке органам местного самоуправления осуществления полномочия органов государственной власти субъектов РФ по организации оказания населению субъекта РФ первичной медико-санитарной помощи, специализированной медицинской помощи, скорой медицинской помощи), в которых оказывается медицинская помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из группы риска заражения новой коронавирусной инфекцией, должна принять локальный нормативный акт, согласовав его с органом исполнительной власти субъекта РФ в сфере охраны здоровья или органом местного самоуправления, в котором устанавливаются следующие основные положения: а) перечень наименований подразделений медицинских организаций, работа в которых дает право на установление выплат стимулирующего характера за фактически отработанное время; б) перечень должностей медицинских работников подразделений медицинских организаций, работа в которых дает право на установление выплат стимулирующего характера за фактически отработанное время; в) размер выплаты стимулирующего характера в соответствии с занимаемой должностью на основании правил Постановления № 415; г) срок, на который устанавливается выплата стимулирующего характера. Осуществление данного вида стимулирующих выплат медицинским работникам гарантировано начиная с января 2020 г. В соответствии с Постановлением № 484 такого рода локальный нормативный акт принимают медицинские организации (в том числе оказывающие скорую медицинскую помощь), фактически оказывающие медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, а также организации, осуществляющие предоставление транспортных услуг при оказании скорой медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19 в связи с наличием граждан, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, и устанавливают в нём: а) перечень наименований структурных подразделений медицинских организаций, работа в которых дает право на установление выплат стимулирующего характера; б) перечень должностей медицинских и иных работников структурных подразделений медицинских организаций, работа в которых дает право

на установление выплат стимулирующего характера; в) размер выплаты стимулирующего характера в соответствии с занимаемой должностью независимо от количества отработанных смен (часов), но не выше размеров, указанных в Постановлении № 484; г) срок, на который устанавливается выплата стимулирующего характера. Локальный нормативный акт транспортной организации принимается в связи с наличием граждан, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, и устанавливает: а) перечень должностей, работа в которых дает право на установление выплаты стимулирующего характера (водители скорой медицинской помощи); б) размер выплаты стимулирующего характера в соответствии с занимаемой должностью, но не выше размера, указанного в Постановлении № 484; в) срок, на который устанавливается выплата стимулирующего характера. Работодатель, таким образом, должен заключить с медицинским и (или) иным работником дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении соответствующих видов выплат стимулирующего характера в составе заработной платы.

Кроме того, по решению высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ частным медицинским организациям и транспортным организациям предоставляются субсидии в соответствии с п. 9 ст. 2.1 ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений Бюджетного кодекса Российской Федерации и установлении особенностей исполнения бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в 2020 году». Следовательно, медицинские работники таких организаций, оказывающие медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией, непосредственно участвующие в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19 и относящиеся к категориям медицинских работников, указанных в Постановлениях № 415 и № 484 также могут получить соответствующие выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку и выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных работ, а иные работники таких организаций, относящиеся к категориям иных работников, указанных в Постановлении № 484 – выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных работ.

Выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных работ в соответствии с Постановлением № 484 осуществляются медицинским и иным работникам, непосредственно работающим с гражданами, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19, у одного работодателя по одному трудовому договору раз в месяц в полном размере в соответствии с локальными нормативными актами медицинской организации и транспортной организации, согласованными с ор-

ганом исполнительной власти субъекта РФ в сфере охраны здоровья (установлен период их выплаты с апреля по август 2020 г.).

Президент РФ объявил о сохранении всех федеральных выплат и региональных надбавок для медицинских работников, которые продолжают работать с больными коронавирусом, ещё на два месяца – июль и август [13].

К сожалению, в практике осуществления рассматриваемых выплат стимулирующего характера возникают вопросы как со стороны работников здравоохранения (в частности, касающиеся круга субъектов, имеющих право на получение данных выплат и его расширения, а также порядка и оснований для выплат), так и со стороны работодателей (касающиеся порядка осуществления стимулирующих выплат). Необходимо детализировать правовое регулирование осуществления выплат стимулирующего характера медицинским и иным работникам.

Список литературы:

1. Обращение Президента РФ от 25.03.2020 «К гражданам России» // Российская газета. 2020. 26 марта.

2. Обращение Президента РФ от 02.04.2020 «К гражданам России» // Российская газета. 2020. 3 апреля.

3. См.: Перечень поручений по вопросам противодействия распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) в регионах Российской Федерации (утв. Президентом РФ 15.04.2020 № Пр-665) // Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=56122600020698476152474132&cacheid=B37247652000DFCD59018FD17DF326AB&mode=splus&base=LAW&n=320719&rnd=383DEA618A5483A4137EBA79E793D571#1ytv8nde3qn> (дата обращения: 20.06.2020).

4. См.: Постановление Правительства РФ от 02.04.2020 № 415 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 г. иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования, в том числе в полном объеме, расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией» (в ред. от 29.05.2020) // СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 4, ст. 2272.

5. См.: Постановление Правительства РФ от 12.04.2020 № 484 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 г. иных межбюджетных транс-

фертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19» (в ред. от 29.05.2020) // СЗ РФ. 2020. № 16, ст. 2596.

6. См.: Письмо Минздрава России от 21.05.2020 № 16-3/И/1-6965 «Об осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда медицинским и иным работникам в соответствии с Постановлениями Правительства РФ от 02.04.2020 № 415 и от 12.04.2020 № 484» // Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

7. См.: Встреча с медицинскими работниками 20.06.2020 // URL: www.kremlin.ru/events/president/news/copy/63541 (дата обращения: 21.06.2020).

8. См.: Письмо Минздрава России от 06.05.2020 № 16-3/И/2-5951; Письмо ФФОМС от 15.06.2020 № 7858/21/и «Об определении источника финансового обеспечения расходов медицинских организаций, связанных с выплатой среднего заработка, командировочных расходов и оплаты ежегодного отпуска медицинских работников, получающих выплаты стимулирующего характера за оказание медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19» // Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

9. См.: Там же.

10. См.: Письмо Минздрава России от 21.05.2020 № 16-3/И/1-6965 «Об осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда медицинским и иным работникам в соответствии с Постановлениями Правительства РФ от 02.04.2020 № 415 и от 12.04.2020 № 484» // Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

11. См.: например: Типикина Е.В. Стимулирующие выплаты в трудовом праве России: определение их правовой природы и разграничение видов // *Advances in Law Studies*. ООО «Издательский Центр РИОР». 2018. Т. 6. №. 2. С. 21–25.

12. См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 20.01.2016 № 33-1791/2016; Апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2015 по делу № 33-47178/2015; Апелляционное определение Московского городского суда от 30.08.2017 № 33-34578/2017; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.01.2016 № 33-855/2016.

13. См.: Встреча с медицинскими работниками 20.06.2020. URL: www.kremlin.ru/events/president/news/copy/63541 (дата обращения: 21.06.2020).

Тихонова Ольга Юрьевна,
к.ю.н., доцент кафедры трудового права
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
юридическая академия»
mrs.tikhonova@yandex.ru

СТРАХ СМЕРТИ КАК ФАКТОР КОРРЕКЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: в статье приведен анализ основных направлений влияния страха смерти на поведение работника в контексте выполнения им своих трудовых обязанностей. Именно в условиях распространения новой вирусной инфекции состояние тревожности, недоверия актуализирует зачастую скрытые страхи, одним из которых выступает страх смерти. Сформулировано, что страх смерти бывает открытым и скрытым, что существенно осложняет индивидуальную терапию. Проанализированы основные типы поведенческих реакций работника, инициированных актуализированным страхом смерти. Выявлено, что страх смерти имеет потенциал выступить пробуждающим переживанием, мотивирующим работника на совершение активных действий по раскрытию своего творческого потенциала. Также определено, что рассматриваемый экзистенциальный страх способен влиять на состояние работника и в негативном ключе. Определены терапевтические приемы смягчения страха смерти.

Ключевые слова: коронавирусная инфекция, увольнение по инициативе работника, трудовые отношения, дисциплинарный проступок, страх смерти, трудовая функция.

Olga Tikhonova,
candidate of Juridical Sciences, associate professor
of the Department of labor law, Saratov State Law
Academy
mrs.tikhonova@yandex.ru

FEAR OF DEATH AS A FACTOR OF LABOR RELATIONS CORRECTION

Abstract: the article analyzes the main directions of influence of the fear of death on the behavior of an employee in the context of performing their work duties. It is in the context of the spread of a new coronavirus infection hidden fears manifests, one of which is the fear of death. It is formulated that the fear of death is supposed to be open and hidden, which significantly complicates individual therapy. The main types of behavioral reactions of an employee motivated by an actualized fear of death are analyzed. It is revealed that the fear of death has the potential to manifest itself as an awakening experience that motivates the employee to take active actions to reveal their creative potential. It is also determined that

the considered existential fear can affect the employee's condition in a negative way. Therapeutic methods of mitigating the fear of death are defined.

Keywords: coronavirus infection, employee-initiated dismissal, labor relations, disciplinary misconduct, fear of death, labor function.

Распространение новой коронавирусной инфекции непосредственным образом влияет на динамику развития трудовых отношений. Коррекции подвергается не только сфера организационно-правового направления, существенно меняется психологический контекст трудовых взаимодействий. Повышенная тревожность, депрессия, обсессивно-компульсивные расстройства – эти и многие другие сложные состояния манифестируются в условиях столь длительной психотравмирующей ситуации. Особенно актуализируется в условиях пандемии страх смерти. Этот экзистенциальный страх, так или иначе проявляющийся в различных условиях на протяжении всей жизни каждого человека, на сегодня достиг своей кульминации. В трудовых отношениях он присущ и работнику, и работодателю, и зачастую направляет их по ложному пути. Ведомый страхом смерти, работник инициирует увольнение по собственному желанию с единственной целью сократить до минимума социальные контакты, работодатель, находясь в постоянном напряжении, принимает необдуманные решения.

Страх смерти присущ каждому живому человеку, в той или иной степени. Осознание своей смертности преследовало человечество с самого начала его истории. Эпикур считал, что пугающее предвидение неизбежной смерти смешивается с удовольствием от жизни и в случае своей яростной актуализации имеет потенциал отравлять все позитивные моменты.

Совершенно очевидно, что у человека со здоровой, стабильной психикой страх смерти обладает своего рода цикличностью. В трудовых отношениях у работника он может неосознанно возрастать во времена трудностей, осознания своей некомпетентности. Так, у многих работников мысли о смерти приобретали элементы обсессии во времена конфликтов с коллегами, уменьшения заработной платы, снижения объемов производства. В эти моменты работник может ощущать некоторую степень бессилия, тщетности своих усилий, несправедливости жизни. Во главу угла ставится вопрос о своей самореализации, определении уровня счастья в своей жизни, и человек задумывается о времени, о его конечности. Подобные мысли являются в целом адекватной реакцией на тот или иной негативный внешний раздражитель в данном контексте. Однако в условиях длительной психотравмирующей ситуации они могут поглотить человека, парализовав его способность к критической оценке действительности. Следует отметить, что страх смерти, актуализировавшийся в наивысшей степени, может привести к совершенно разнообразным

действиям со стороны работника. Рассмотрим некоторые варианты.

В случае отсутствия базовой уверенности в себе, восприятия себя как низкоквалифицированного специалиста (зачастую несмотря на высокую эффективность в контексте реализации трудовой функции), работнику свойственно искать поддержку во внешних источниках силы. Руководимый страхом смерти, акцентирующий внимание на собственных недостатках, работник подсознательно стремится стать частью целого, неотъемлемым элементом внешней структуры. Ставя во главу угла интересы коллектива, перманентно задерживаясь на работе без видимых причин, работник, таким образом, бежит от одиночества, совершенно не обращая внимание на свои собственные потребности, даже такие базовые, как потребность в отдыхе и сне.

Некоторые работники словно бросают вызов смерти, предпринимая зачастую совершенно не адекватные ситуации поступки. Страх смерти обычно не проявляет себя вплоть до пубертатного периода, а во время подросткового периода заявляет о себе в полный голос. Неудивительно, что многие подростки, обладая множеством фобий и страхов, вовлекаются в экстремальные виды спорта. Подсознательно они идут на это, так как именно, к примеру, прыжок с парашютом позволит им почувствовать себя живыми, поборов навязчивое ощущение бренности своего существования. Во взрослом периоде человеку характерны более умеренные способы борьбы со страхом смерти, однако при наивысшей его актуализации яркие, ошеломляющие поступки возможны. Так, работник может прийти к выводу о необходимости разрыва трудовых отношений с работодателем, если последний не смог по объективным причинам предоставить возможность осуществлять трудовую функцию дистанционно.

Однако некоторые работники не могут осознать всю силу своего страха. А, возможно, и осознав его, разумно не допускают возможность оставления работы даже в такой сложной ситуации. В этом случае имеют место ситуации, когда подсознательное желание во что бы то ни стало сохранить свою жизнь мотивируют работника на некорректное выполнение трудовой функции. Постоянно опаздывая на работу, не выполняя весь объем возложенных на него обязанностей, работник неосознанно создает все условия для его увольнения по инициативе работодателя. Подобный внутренний конфликт может и не приводить к столь крайним ситуациям, однако имеет неоспоримый потенциал снизить позитивную активность работника.

Страх смерти выступает наиболее сложным для терапии. Зачастую психотерапевтами он рассматривается как маскировка иной проблемы. Эта распространенная ошибка достаточно традиционна, корнями она уходит в первые исследования З. Фрейда и Брюера по психотерапии, где четко фор-

мулируется мысль, что осознание смертности не в силах оказать существенное влияние на образование невроза, во-первых, потому что у человека отсутствует личный опыт смерти, во-вторых, потому что мы не способны осмыслить собственное небытие. Однако представляется совершенно очевидной возможность существенного влияния страха смерти на восприятие действительности, на развитие тех или иных психических процессов.

Более того, целесообразно различать открытый и скрытый страх смерти. Так, работник может смешивать страх смерти с ужасом перед злом, тотальным исчезновением, покинутостью, отвержением значимых людей и общества в целом.

В современных условиях пандемии страх смерти приобретает именно открытый, явный, осознаваемый характер. Смерть для работника становится персонализированной, все более явственно ощущается ее неизбежный характер. В подавленном состоянии стресса человек склонен расценивать идею о вечной жизни души за пределами физического тела неубедительной, ощущать бессмысленность реального существования. Скрытый страх смерти проявляет себя ненавязчивыми аспектами, которые имеют место в повседневной действительности. Так, ночные кошмары, ощущение неэффективности собственной жизни, тотальной беспомощности перед лицом потенциальной болезни могут выступать символами страха смерти, и при должном уровне саморефлексии работник в силах самостоятельно его распознать. Безусловно, негативная оценка ситуации, вызванной пандемией, является разумным откликом, однако для некоторых работников субъективная реакция достигает масштабов катастрофы, в основе которой лежит манифестировавшийся страх смерти.

Следует отметить, что страх смерти в любой форме своего проявления существенным образом влияет не только на восприятие действительности, но и на аспекты поведения, и не всегда в негативном направлении. Так, яркое осознание конечности существования может мотивировать работника на смену сферы своей деятельности, повышение своей эффективности в разумных пределах, поиск новых решений, проявление гибкости и умения идти на компромисс, желание повысить свою квалификацию в условиях динамично меняющейся ситуации. Работник действительно способен сделать нечто большее, чем просто смягчить страх смерти. Персонализированное, субъективное переживание осознания конечности существования может выступить позитивным импульсом, базовым катализатором важных жизненных изменений. Пандемия имеет потенциал стать экзистенциальной шоковой терапией, так называемым пробуждающим переживанием. Несмотря на то, что физическая смерть способна уничтожить физическую жизнь, идея смерти дарует нам спасение. Страх по своей сущности не предотвращает смерть, он делает невозможной настоящую жизнь. По словам И.Ялома, на его вопрос

о том, что же именно пугающего в смерти, большинство пациентов отвечали, что это все то, что они не сделали в своей жизни. Другими словами, чем менее эффективно и счастливо прожита жизнь, тем сильнее страх смерти.

Среди основных рекомендаций по работе со страхом смерти, которые могут быть использованы не только в раках индивидуальной психотерапии, но и самостоятельно работником, следует выделить одну, имеющую реальный потенциал реализации в рамках трудовых отношений. Она заключается в рассмотрении трудового коллектива как места, где преодоление страха смерти возможно благодаря стабильной социальной взаимосвязи. Важно осознавать необходимость синергического взаимодействия идей, внутренней «концепции» отношения к смерти и социальных отношений. Исследования в области позитивной психологии доказывают, что глубокие, искренние отношения – необходимое условие настоящего счастья. Трудовой коллектив, где между его членами установлены гармоничные отношения, выступает тем местом, где работник в наивысшей степени способен испытать проявления эмпатии, что повышает уровень его самоуважения, ощущение собственной значимости. Зачастую беседа с коллегами, понимающими и принимающими, является более эффективной, чем сеансы с некоторыми психотерапевтами, прошедшими обучение в традициях нейтралитета и непроницаемости. Именно готовность раскрыться перед человеком, продемонстрировать свои собственные страхи является залогом качественного «проживания» страха смерти. В современных условиях во многих трудовых коллективах акцент делается на установлении нейтральных отношений. Более того, некоторые работники не желают формулировать близкие, дружеские отношения с коллегами по ряду причин. Однако в современных условиях пандемии, когда каждый член общества ощущает наличие достаточного количества вопросов, ответы на которые не могут быть артикулированы в ближайшее время, и работники, и работодатели обнаруживают склонность к более глубинному раскрытию и установлению доверительных отношений на работе. Это позволяет преодолеть повседневное одиночество, которое носит межличностный характер и представляет собой боль от изолированности от других людей. Этот вид одиночества, как правило, зиждется на страхе отвержения и основывается на недостаточном принятии себя, практически на отсутствии любви к себе, и многократно усиливает страх смерти. Экзистенциальная форма одиночества носит более глубокий характер и основывается на непреодолимой пропасти между мировосприятием каждой личности. Однако истинные, доверительные отношения между членами трудового коллектива позволяют устранить самые острые противоречия и гармонизировать социальное взаимодействие, смягчить влияние навязчивых мыслей о смерти.

УДК 349.2

Томашевский Кирилл Леонидович,
профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», профессор кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета, доктор юридических наук, профессор
k_tomashevski@tut.by

РЕЖИМ САМОИЗОЛЯЦИИ ГРАЖДАН И ОГРАНИЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19: ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Аннотация: в статье анализируется режим самоизоляции, вводимый в условиях распространения пандемии коронавирусной инфекции COVID-19. Автор исследует недавно принятые на уровне Правительства и Министерства здравоохранения Республики Беларусь нормативные правовые акты, касающиеся введения режима самоизоляции, категорий лиц, подлежащих самоизоляции, амбулаторному лечению, а также механизма реализации такого режима. Отдельное внимание уделено п. 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики», касающегося расширения прав нанимателей по временным переводам работников и изменения существенных условий труда. Высказываются предложения по устранению противоречий между актами Президента, Конституцией и международно-правовыми обязательствами в рамках МОТ.

Ключевые слова: COVID-19, трудовое право, режим самоизоляции, временный перевод, изменение существенных условий труда, работники, наниматели.

Tomashevsky Kirill Leonidovich,
Professor of civil law disciplines of the International University «MITSO», Professor of chair of civil process and labor law of the law faculty of the Belarusian state University, doctor of legal Sciences, Professor
k_tomashevski@tut.by

MODE THE ISOLATION OF CITIZENS AND LIMITING THE RIGHTS OF WORKERS IN A PANDEMIC COVID-19: EXPERIENCE OF THE REPUBLIC OF BELARUS

Abstract: the article analyzes the self-isolation regime introduced in the context of the spread of the COVID-19 coronavirus pandemic. The author examines recently adopted by the Government and the Ministry of health of the Republic of Belarus, normative legal acts regarding the regime of self-isolation, the categories of persons

subject to isolation, out-patient treatment, as well as the mechanism of implementation of such a regime. Special attention is paid to p. 14 of the Decree of the President of the Republic of Belarus dated 24.04.2020 No. 143 «on support of the economy», concerning the extension of the rights of employers for temporary transfers of employees and changes in essential working conditions. Proposals are made to eliminate contradictions between acts of the President, the Constitution and international legal obligations within the framework of the ILO.

Keywords: COVID-19, labor law, self-isolation regime, temporary transfer, change of essential working conditions, employees, employers.

В условиях объявленной 11 марта 2020 г. Всемирной организацией здравоохранения пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 в законодательстве ряда стран появилось новое понятие «самоизоляция», которое в разных странах трактуется по-разному. В докладе будет проанализировано данное понятие на основе законодательства Беларуси.

В соответствии со ст. 23 Закона Республики Беларусь от 07.01.2012 № 340-З «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» [1] ограничительные мероприятия вводятся (отменяются) соответственно решением Совета Министров Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов по представлению:

- заместителя Министра здравоохранения – Главного государственного санитарного врача (далее – Главный государственный санитарный врач) – на территории Республики Беларусь;

- главных государственных санитарных врачей областей, городов, районов, районов в городах – на территории областей, городов, районов, районов в городах.

Перечень ограничительных мероприятий и порядок их проведения определяются Министерством здравоохранения.

В соответствии с вышеуказанными нормами в целях предотвращения распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.04.2020 № 208 «О введении ограничительного мероприятия» [2] (далее – постановление № 208) на территории Республики Беларусь было введено такое ограничительное мероприятие, как самоизоляция.

В п. 2 постановления № 208 были легально определены следующие термины:

- респираторные симптомы – кашель, боль в горле, одышка, повышение температуры тела;

- самоизоляция – система мероприятий, обеспечивающих изоляцию (в домашних или иных условиях) лиц, прибывших из эпидемически неблагополучных стран, либо лиц, которые имели или могли иметь контакты с лицами, имеющими инфекционные заболевания, и (или) лицами – носителями возбудителей таких инфекционных заболеваний,

и (или) лицами, находящимися в стадии выздоровления после перенесенных инфекционных заболеваний.

Согласно п. 3 постановления № 208 установлено, что самоизоляции подлежат три категории граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства (далее – граждане):

- 1) имеющие инфекцию COVID-19;

- 2) относящиеся к контактам:

- первого уровня с лицами, имеющими инфекцию COVID-19, – в течение 14 календарных дней с даты последнего контакта;

- второго уровня с лицами, имеющими инфекцию COVID-19, при наличии одного или нескольких респираторных симптомов – на период наличия указанных симптомов.

Критерии отнесения граждан к лицам, имеющим указанные контакты первого и второго уровня, устанавливаются Министерством здравоохранения. При этом факт наличия у гражданина контакта и его уровень должны быть подтверждены должностными лицами органов и учреждений, осуществляющих государственный санитарный надзор, государственных органов, осуществляющих управление деятельностью в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

- 3) лица, прибывшие в Республику Беларусь из стран, в которых регистрируются случаи инфекции COVID-19 (далее – прибывшие лица), в течение 14 календарных дней со дня прибытия в Республику Беларусь, то есть указанные в подп. 1.1 п. 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25 марта 2020 г. № 171 «О мерах по предотвращению завоза и распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19» [3] (далее – постановление № 171).

Подлежащему самоизоляции гражданину вручается требование о соблюдении правил поведения в самоизоляции (далее – требование о самоизоляции) по форме согласно приложению 1 к постановлению № 208. Порядок вручения указанного требования о самоизоляции определяется Министерством здравоохранения.

Первым двум вышеуказанным категориям гражданам, на которых распространяется государственное социальное страхование и за них, а также ими самими в предусмотренных законодательством о государственном социальном страховании случаях уплачиваются обязательные страховые взносы в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь на социальное страхование, выдается листок нетрудоспособности на период пребывания в самоизоляции. Следовательно, на период самоизоляции данные категории граждан подлежат обеспечению пособиями по временной нетрудоспособности.

В случае нарушения гражданином требования о самоизоляции пособие по временной нетрудоспособности назначается в размере 50 процентов

от пособия, исчисленного в соответствии с законодательством.

Обратим внимание на то, что согласно п. 5 постановления № 208 сроки пребывания граждан в самоизоляции могут быть продлены по решению организации здравоохранения, осуществляющей медицинское наблюдение за гражданином.

В соответствии с п. 6 постановления № 208 на граждан, находящихся в самоизоляции, возложены следующие обязанности:

1) не покидать места проживания (пребывания), в том числе не посещать места работы (учебы), объекты торговли и общественного питания, спортивные, выставочные и концертные залы, кинотеатры, вокзалы и другие места массового пребывания людей, за исключением следующих случаев крайней необходимости:

- посещение ближайших продовольственного магазина или аптеки для приобретения необходимых товаров;

- вынос бытовых отходов в ближайшее место сбора отходов;

4) при выходе из жилого помещения в вышеуказанных случаях крайней необходимости использовать маску, не допускать контактов с другими лицами;

5) уведомить нанимателя о причине отсутствия на работе;

6) исключать пользование услугами, предполагающими контакты с другими лицами, кроме случаев, когда такие услуги требуются для обеспечения безопасности жизнедеятельности;

7) в случае ухудшения состояния здоровья (повышение температуры тела до 37 °С и выше, появление кашля, одышки) обратиться в скорую медицинскую помощь по телефону 103 или отправив SMS-сообщение, сообщив при этом о нахождении в самоизоляции.

В соответствии с п. 7 постановления № 208 нарушение требований о самоизоляции, определенных названным постановлением, влечет ответственность в соответствии с законодательными актами.

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10.04.2020 № 36 «О реализации постановления Совета Министров Республики Беларусь от 8 апреля 2020 г. № 208» [4] (далее – постановление № 36) установлены следующие критерии отнесения граждан к лицам, имеющим контакты первого и второго уровня с лицами, имеющими инфекцию, вызванную коронавирусом COVID-19 (далее – инфекция COVID-19):

1) к контактам первого уровня относятся следующие лица, имевшие тесный контакт с лицом, имеющим инфекцию COVID-19, в течение последних 14 календарных дней с даты последнего контакта до получения положительного результата лабораторного обследования лица, имеющего инфекцию COVID-19:

- проживающие в одной квартире, одноквартирном жилом доме, комнате (блоке) обще-

жития, санаторно-курортной и оздоровительной организации, учреждения закрытого типа, номере гостиницы;

- обучающиеся одного класса или группы, педагогические работники в учреждениях образования;

- сотрудники, работающие в одном помещении;

- пациенты, находящиеся в одной палате в организации здравоохранения;

- работники организаций здравоохранения, которые оказывали медицинскую помощь пациенту и осуществляли уход за ним без использования комплекта биологической защиты;

- пассажиры, находившиеся с пациентом в одном купе (купейный, спальный вагон или СВ) и одном открытом пассажирском отсеке (плацкартный вагон) транспортного средства железнодорожного транспорта либо занимавшие место в пределах двух рядов кресел, соседних от кресла, которое занимало лицо, имеющее инфекцию COVID-19, в салоне механических транспортных средств, воздушных судов и иных транспортных средств;

2) к контактам второго уровня относятся иные лица, имевшие возможный контакт с лицом, имеющим инфекцию COVID-19, в течение последних 14 календарных дней с даты последнего контакта до получения положительного результата лабораторного обследования лица, имеющего инфекцию COVID-19 (по месту проживания (временного пребывания), учебы, работы, оказания медицинской помощи и др.), а также работники организаций здравоохранения, которые оказывали медицинскую помощь пациенту и осуществляли уход за ним с использованием комплекта биологической защиты.

В п. 2 постановления № 36 установлен следующий порядок вручения требования о самоизоляции:

1) в отношении лиц, указанных в подп. 3.1 3.2 п. 3 постановления № 208, требование о самоизоляции оформляется врачом контактной группы для организации оказания медицинской помощи контактам первого уровня, врачом общей практики (участковым терапевтом, врачом-специалистом) территориальной амбулаторно-поликлинической организации здравоохранения по месту жительства (пребывания) лиц, подлежащих самоизоляции, на основании информации о таких лицах, поступившей из Минского городского, городских, районных, зональных и районных в городах центров гигиены и эпидемиологии;

2) в отношении лиц, указанных в абз. 1 ч. 1 подп. 1.1. п. 1 постановления № 171, требование о самоизоляции оформляется сотрудниками органов пограничной службы;

3) требование о самоизоляции оформляется в двух экземплярах. Один экземпляр в течение суток вручается лицу, подлежащему самоизоляции,

второй экземпляр приобщается к медицинской документации амбулаторно-поликлинической организации здравоохранения;

4) вместе с требованием о самоизоляции лицу, подлежащему самоизоляции, вручается памятка о правилах поведения в самоизоляции.

Таким образом, вышерассмотренными постановлениями Правительства и Министерства здравоохранения было легализовано понятие «самоизоляция», которого до этого не было в законодательстве Республики Беларусь (в трудовом законодательстве его нет и до настоящего времени), а также четко определены три категории граждан, подлежащих самоизоляции, и механизм ее реализации.

Порядок оказания медицинской помощи пациентам с инфекцией COVID-19 в амбулаторных условиях утвержден приказом Министерства здравоохранения от 15.04.2020 № 433 «Об организации оказания медицинской помощи пациентам с внебольничной пневмонией с нетяжелым течением, не связанной с инфекцией COVID-19 и пациентам с инфекцией COVID-19 в амбулаторных условиях».

Критерии выписки/перевода пациентов с инфекцией COVID-19 из больничной организации здравоохранения для дальнейшего продолжения лечения (долечивания) в определенные для этих целей больничные организации здравоохранения, в амбулаторных условиях (возраст ≤ 55 лет (лица пожилого возраста выписываются после полного выздоровления); нормальная или субфебрильная (до 37,4 °C) температура тела в течение 3 суток до выписки без применения жаропонижающих препаратов и некоторые другие) урегулированы в п. 10 Рекомендациями (временными) об организации оказания медицинской помощи пациентам с инфекцией COVID-19, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 24.04.2020 № 488 «Об отдельных вопросах оказания медицинской помощи пациентам с инфекцией COVID-19». По существу, такие граждане, выписанные из медицинских учреждений, на долечивание в амбулаторных условиях, также по существу находятся по самоизоляции до закрытия листка временной нетрудоспособности.

Поддержка экономики Беларуси в условиях коронавирусной инфекции за счет ограничения трудовых прав работников. Отдельного внимания заслуживают некоторые нормы недавно принятого Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики» (далее – Указ № 143) [5], касающиеся расширения прав нанимателей по изменению трудовых отношений с работниками.

Согласно абз. 2 п. 14 данного Указа нанимателям представлено право изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. При этом наниматель обязан преду-

предить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один день [5]. Уместно напомнить, что ранее в подп. 3.2 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» руководителям организаций предоставлялось право изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, с предупреждением об этом письменно не позднее чем за семь календарных дней [6]. Декретом Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 № 1 «Об изменении декретов Президента Республики Беларусь» вышеуказанная норма о семидневном сроке предупреждения, входящая в противоречие с ч. 3 ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), предусматривающей срок предупреждения работников не позднее чем за один месяц, была признана утратившей силу [7]. Таким образом, с 25.04.2020 белорусские наниматели получили право в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя изменять существенные условия труда, кроме уменьшения размера оплаты труда, с предупреждением работника за 1 день. Для сравнения: в России подобные предупреждения работодатель должен делать за 2 месяца, в Казахстане – за 1 месяц до соответствующих изменений. Белорусский работник оказывается в уязвимом положении: дать согласие со следующего дня работать в существенно измененных условиях труда или быть уволенным за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (по п. 5 ст. 35 ТК) с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 5 ст. 48 ТК). Проблема видится еще и в возможном злоупотреблении нанимателем своим правом, когда вместо увольнения по сокращению численности или штата работников с предупреждением работника за два месяца и выплатой ему выходного пособия в размере не менее трехмесячного среднего заработка будет происходить склонение работника к отказу от неприемлемого для него изменения существенных условий труда и увольнение с выходным пособием в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

В абз. 3 п. 14 Указа № 143 появилась еще одна норма, которая также ограничивает трудовые права работников: нанимателям предоставляется право производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника на срок до трех месяцев. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен [5]. В указанной норме

не совсем корректно упомянуто «другое структурное подразделение», поскольку его изменение в ч. 1 ст. 31 ТК квалифицируется как перемещение, а не перевод. Можно предположить, что разработчики Указа имели в виду обособленные структурные подразделения, изменения которых как раз не являются перемещениями.

Из толкования абз. 3 п. 14 Указа № 143 можно сделать вывод, что возможности временных переводов нанимателей в связи с производственной необходимостью, обусловленной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, существенно расширены: во-первых, если ранее срок подобного перевода без согласия был ограничен одним месяцем, то теперь тремя месяцами, а во-вторых, для замещения временно отсутствующего работника – на срок до трех месяцев. При этом ограничитель «в пределах календарного года (с 1 января по 31 декабря)» в комментируемой норме в отличие от ч. 3 ст. 33 ТК не использован. Норма абз. 3 п. 14 Указа № 143, на наш взгляд, сформулирована не совсем удачно и при буквальном грамматическом ее толковании может приводить правоприменителей к ошибочному выводу о том, что случай временного перевода для замещения временно отсутствующего работника на срок до трех месяцев не обязательно должен быть связан с неблагоприятной эпидемической ситуацией и ее влиянием на деятельность нанимателя. Нормы п. 14 Указа № 143, предусмотревшие обязательные для них временные переводы (без их согласия), введенные в период эпидемического подъема заболевания COVID-19, на наш взгляд, входят в противоречие с ч. 4 ст. 41 Конституции Республики Беларусь, конвенциями МОТ № 29 и № 105, запрещающих принудительный труд и требуют своего скорейшего исключения из законодательства.

В заключение доклада сформулируем основные выводы:

■ в законодательстве Республики Беларусь легально закреплено понятие «самоизоляция», определены категории граждан, подлежащих самоизоляции (прибывшие из-за границы в течение 14 календарных дней, заболевшие коронавирусом COVID-19 и проходящие лечение амбулаторно до выздоровления, а также лица, отнесенные к контактам 1 и 2-го уровней);

■ режим самоизоляции не регулируется нормами трудового законодательства Беларуси и не укладывается в традиционные категории трудового права (отстранение от работы, социальный отпуск без сохранения заработной платы, вынужденный прогул и т.д.);

■ расширение прав нанимателей по изменению существенных условий труда с предупреждением за один день и по временным переводам работников без их согласия на срок до трех месяцев может быть лишь временной, исключительной мерой, которую необходимо незамедлительно отменить после снижения распространения COVID-19 в Беларуси.

Список литературы:

1. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения : Закон Респ. Беларусь, 7 янв. 2012 г., № 340-З : в ред. от 15.07.2019 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 18.01.2012. № 8. 2/1892; Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 26.07.2019. 2/2656.

2. О введении ограничительного мероприятия : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 8 апр. 2020 г., № 208 // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 09.04.2020. 5/47975.

3. О мерах по предотвращению завоза и распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 марта 2020 г., № 171 // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 09.04.2020. 5/47975.

4. О реализации постановления Совета Министров Республики Беларусь от 8 апреля 2020 г., № 208: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь, 10 апр. 2020 г., № 36 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 11.04.2020. 8/35248.

5. О поддержке экономики : Указа Президента Респ. Беларусь, 24 апр. 2020 г., № 143 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 25.04.2020. 1/18970.

6. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 16.12.2014. 1/15465.

7. Об изменении декретов Президента Республики Беларусь : Декрет Президента Респ. Беларусь, 9 апр. 2020 г., № 1 // Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 11.04.2020. 1/18944.

УДК. 349.2

Уржинский Константин Константинович,
доцент кафедры правового обеспечения
экономической деятельности Академии
управления при Президенте Республики Беларусь,
кандидат юридических наук, доцент
dekan1966@mail.ru

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИЙ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: в настоящей статье рассмотрены некоторые вопросы функций современного трудового права в контексте проблем пандемии в историческом, сравнительно-правовом и иных аспектах. Анализируются акты Международной организации труда, нормы трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь. Приводятся

мнения ряда ученых по вопросам понятия и классификаций функций трудового права. Автор выделяет две основные функции трудового права, имеющие особое значение для правоприменения в условиях пандемии: производственную и социальную. Однако главное внимание уделяется вопросам социальной функции трудового права, которая, по мнению автора, в условиях пандемии приобретает особое значение, обеспечивая защиту прав и интересов работников, иных лиц осуществляющих трудовую деятельность. По итогам проведенного краткого исследования сделаны некоторые предложения по оптимизации национальной правовой базы и правоприменительной практики.

Ключевые слова: функции трудового права, социальная функция трудового права, производственная функция трудового права.

Urzhinsky Konstantin Konstantinovich,

PhD in Law, Associate Professor, Department of Legal Support Academy of Economics under the President of the Republic of Belarus, Candidate of Law, Associate Professor

SOME ASPECTS OF FUNCTIONS OF MODERN LABOR LAW IN THE CONDITIONS OF PANDEMIA

Abstract: *this article discusses some issues of the functions of modern labor law in the context of pandemic problems in historical, comparative legal and other aspects. The article analyzes the acts of the International labor organization, norms of labor legislation of the Russian Federation and the Republic of Belarus. The opinions of a number of scientists on the concept and classification of functions of labor law are given. The author identifies two main functions of labor law that are of particular importance for law enforcement in the context of a pandemic: industrial and social. However, the main attention is paid to the social functions of labour law, which, in the opinion of the author, in the context of a pandemic is particularly important, protecting the rights and interests of employees, other persons working. Based on the results of the brief study, some proposals were made to optimize the national legal framework and law enforcement practice.*

Keywords: *functions of labor law, social function of labor law, production function of labor law.*

В качестве предисловия и, одновременно говоря об актуальности нашей проблематики, обратимся к недавним, наиболее значимым актам Международной организации труда (далее – МОТ). Так, в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятой Международной конференцией труда 10 июня 2008 г. на ее 97 сессии, говорится, что «высокопроизводительные, рентабельные и жизнеспособные предприятия наряду с развитой социальной экономикой и эффективно действующим государственным

сектором являются основой основ стабильного экономического развития и расширения перспектив занятости». При этом особое внимание уделяется важности наличия трудового правоотношения как средства обеспечения правовой защиты работников [1]. В другом, не менее важном акте МОТ – Декларации столетия о будущем сферы труда, принятой в 2019 г. на 108 сессии Международной конференции труда, также подробно указывается на необходимость реализации в социально-трудовой политике взаимосогласованных действий в экономико-финансовой, производственной и социальной сфере, имея, прежде всего, ввиду социальную защищенность трудящихся [2]. Здесь также обращается внимание на необходимость сокращения и ликвидации неформального сектора экономики, что подразумевает соответствующее правовое оформление трудовых отношений, т.е. наличие трудового правоотношения.

Переходя к современным проблемам, связанным с пандемией, позволим себе отметить, что, в принципе, вся история существования и развития человечества представляет собой историю войн, эпидемий различных болезней, периодов острого дефицита средств к существованию (прежде всего, продуктов питания). Именно в подобных ситуациях особо уместно говорить о производственной и социальной функциях трудового права. Первая направлена на создание и укрепление производственной базы, как важнейшего условия экономической, материальной безопасности, другая призвана обеспечить надлежащую защиту трудящихся, всего населения в целом в подобных экстремальных условиях.

Обратимся к истории вопроса. Вопрос о функциях трудового права достаточно часто становился предметом исследования в юридической литературе. Одним из первых в отечественной, а точнее в советской юриспруденции тему функций трудового права рассмотрел Н.Г. Александров [3]. Немного позднее к этому вопросу обращался С.А. Иванов, который совершенно справедливо отмечал, что функции любой отрасли права, в т.ч. и трудового, определяются соответствующими задачами, стоящими перед конкретной отраслью [4]. Это позволило выделить два основных направления (две функции) воздействия трудового права, сохранившие в полной мере свою актуальность до настоящего времени. Как мы уже упоминали ранее, с одной стороны трудовое право воздействует на отношения, которые обеспечивают рост производительности, дисциплины труда, оптимизации и повышения эффективности производства в различных отраслях экономики и т.д. С другой стороны, эта отрасль имеет так называемую защитную функцию, которая стала впоследствии именоваться социальной функцией. В этой роли трудовое право воздействует на общественные отношения, связанные с защитой трудовых прав и интересов работников, здоровья трудящихся, способствует улучшению условий тру-

да. Названные выше функции довольно тесно переплетаются между собой, своеобразным образом сотрудничая и одновременно конкурируя, что, в свою очередь, по справедливому мнению, Р.З. Лившица обусловлено «генетическим кодом» трудового отношения, одним из особенностей которого является то, что в нем изначально заложено и присутствует противоречие социального и производственного элементов [5]. От себя хотелось бы добавить, что в настоящее время все же актуальнее термин «противоречие» заменить на более мягкий, например, взаимодействие, сочетание и т.п. В литературе выдвигались и иные варианты классификаций функций трудового права. Так, например, А.С. Пашков выделял такие, как экономическую, социальную, политическую и идеологическую функции [6]. В.М. Лебедев воспитательную функцию и т.д. [7]. Однако мы согласимся с мнением А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, которые утверждают, что эти функции вероятнее всего следует отнести к подфункциям вышеупомянутых функций либо к функциям, присущим и другим отраслям или же праву в целом [8].

Вполне очевидно, что в современных условиях обе функции, как производственная, так и социальная имеют большое значение. Так, без производственной функции невозможно вести речь об эффективном и полноценном развитии экономики, поддержки предпринимательской инициативы и, в конечном итоге, о стабильном благосостоянии всего общества, государства и т.д. Однако, понимая роль данной функции, мы отдаем все же приоритет социальному направлению трудового права, которое, собственно говоря, обусловило его зарождение и развитие. Именно социальная направленность трудового права неоднократно в различные исторические периоды выделялась как отечественными, так и зарубежными авторами и даже политиками. Так, например, германский император Вильгельм I в своем послании к Рейхстагу в 1881 г. писал, что излечение социальных недугов нужно искать и в положительном содействии благу рабочих [9].

В советский период обращение к концепции социального назначения трудового права одним из первых было обозначено С.А. Ивановым в конце 70-х годов прошлого столетия, о чем мы уже упоминали ранее [10]. В более поздних трудах советских и российских ученых эта идея звучит все более отчетливо, а социальная функция трудового права завоевывает приоритетные позиции. Мотивируется это тем, что в процессе создания и развития цивилизованных рыночных отношений государство должно проводить активную социальную политику в сфере экономики, трудовых отношений, стремясь к созданию гармоничного партнерства между работодателями и лицами наемного труда с обязательным участием государства. Целью такого государственно-правового воздействия является, в конечном счете, обеспечение социальной и экономи-

ческой стабильности в государстве и обществе [11]. Необходимость выделения данной функции мотивирована тем, что трудовая деятельность, в процессе которой создаются духовные и материальные блага, является важнейшим фактором общественного, государственного и т.п. существования и развития. Также трудовое право неразрывным образом связано с такими социальными категориями, как личность работника, его здоровье, творческий потенциал, честь, достоинство и т.д.

Аналогично научным подходам менялось и отношение законодателя к соотношению и приоритету функций трудового права. Так, если взять Кодекс законов о труде БССР 1972 г. в одной его из первых редакций, то в ст. 1 данного акта на лидирующей позиции была явно выделена производственная функция, т.к. согласно рассматриваемой норме законодательство о труде было призвано, в первую очередь, содействовать росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства, укреплению трудовой дисциплины и т.д. Фактически социальной функции была отведена второстепенная роль. Совершенно иная ситуация просматривается в ныне действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК РБ), в ст. 2 которого на первый план выдвигается задача развития социального партнерства, установления и защиты взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Подобная динамика правотворчества присутствует и в российском законодательстве. Правда, здесь справедливо отметить, что перечень задач сформулирован в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) (ст. 1 ТК РФ) более развернуто, нежели в ТК РБ.

Далее попытаемся определить некоторые направления практической реализации социальной функции трудового права, а также выяснить насколько социальный потенциал международных норм и национального трудового законодательства оказался готов к встрече с проблемами, вызванными пандемией.

Прежде всего, остановимся на нормах международного трудового права. Это достаточно важно, т.к. закрепление и развитие стратегии социальной функции на национальном уровне должно осуществляется с учетом международно-правовых стандартов. Здесь мы, конечно, не будем детально останавливаться на глобальных актах ООН, различного рода региональных международных организаций (Совета Европы, Европейского Союза и т.д.) в сфере прав человека, да и перечень актов МОТ также достаточно многочислен. К упомянутым выше декларациям МОТ добавим и ее Декларацию от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», а также восемь базовых конвенций МОТ, определенных в качестве таковых согласно вышеупомянутой Декларации, участниками которых является Республика Беларусь и Российская Федерация. Напомним, что к числу основополага-

ющих прав (принципов) Декларацией 1998 г. были отнесены: свобода объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действительное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий. В настоящее время названные принципы, безусловно, имеют огромное значение в социально-трудовой сфере, в связи с чем их целесообразно использовать в качестве главных направлений, ориентиров при формировании социальной функции трудового права на национальном уровне.

В настоящем исследовании мы не будем останавливаться на механизме и проблемах имплементации международных норм в национальное право. Отметим лишь, что белорусский и российский законодатели достаточно динамично идут по пути реализации международных стандартов в социально-трудовой сфере, о чём, в частности свидетельствует статистика ратификации конвенций МОТ.

Попытаемся сфокусировать внимание на некоторых моментах, связанных с мировой эпидемиологической ситуацией. Остановимся на вопросах принудительного труда. Проблема принудительного труда достаточно широка и связана с такими негативными явлениями, как невыплата (выплата не в полном объеме) заработной платы, неправомерное привлечение работника к определенного видам работ (например, незаконный перевод) и т.д.

Понятие и запрет принудительного труда прописаны как в российском, так и белорусском праве. В ст. 13 ТК РБ закреплено, что принудительный труд запрещается. Под таковым считается работа, требуемая от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в том числе в качестве:

1) средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

2) метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

3) средства поддержания трудовой дисциплины;

4) средства наказания за участие в забастовках. Не считается принудительным трудом:

1) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров;

2) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе, об альтернативной службе либо чрезвычайными обстоятельствами.

В ТК РФ понятие принудительного труда сформулировано более широко и, по нашему мнению,

более удачно. Так, согласно ст. 4 ТК РФ принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Из всего перечисленного терминологического многообразия главного внимания в ТК РФ с точки зрения современных реалий заслуживает то, что нарушение порядка выплаты заработной платы приравнивается к принудительному труду, что, кстати, соответствует практике МОТ. Как мы знаем, данное

положение ТК РФ не является декларацией и нашло свое продолжение в ст. 142 ТК РФ. Так, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. К сожалению, в ТК РФ подобной нормы нет, что является своеобразной рекомендацией белорусскому законодателю.

Кроме того, совсем недавно п. 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики» нанимателям было предоставлено право производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника на срок до 3 месяцев. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен. Мы воздержимся от анализа соответствия названной выше нормы Указа положениям международных стандартов в сфере труда. Отметим, однако, определенную нестандартность данного решения.

Резюмируя сказанное, представляется возможным констатировать тот факт, что международные нормы в значительной степени подготовлены к проблемным ситуациям, например, к той, которая имеет место в настоящее время в результате распространения пандемии. То же самое с различной степенью уверенности можно сказать в отношении национальных законодательств тех стран, о которых шла речь в нашей статье. Кроме того, очевиден приоритет социальной функции трудового права в подобного рода обстоятельствах, позволяющий сосредоточить особое внимание на защите интересов работника, как наиболее юридически и экономически слабой стороне трудового правоотношения, иных категорий занятых лиц и всего населения в целом, имея в виду, например, пенсионеров, инвалидов, и другие социально слабо защищенные группы. Говоря о правоприменительной практике, логично вести речь о важности ликвидации неформального сектора в трудовых отношениях (о чем говорится в актах международного трудового права), обеспечив их надлежащее законное оформление, запретив подмену трудовых договоров договорами гражданско-правового характера и т.д. Наконец, процесс правотворчества и все законодательные новшества, связанные с подобными ситуациями, надлежит также обосновывать с точки зрения социальной функции трудового права, соответствия международно-правовым стандартам в социально-трудовой сфере.

Список литературы:

1. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации // Международная организация труда. URL: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_100193/lang--ru/index.htm. (дата обращения: 15.06.2020).
2. Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда // Международная организация труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---elconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (дата обращения: 15.06.2020).
3. Экономическая политика КПСС, труд и право. М.: Изд-во МГУ, 1973. С. 10–11.
4. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 23.
5. См.: Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 6.
6. См.: Законодательство о труде (для хозяйственного актива) / под ред. А.С. Пашкова, В.И. Семенкова. Минск, 1978. С. 11.
7. См.: Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М., 1981. С. 12–25.
8. Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права. М.: Проспект, 2003. Т. 1. С. 85.
9. См.: Илос Г.Б. Страхование рабочих в Германии. Русская мысль, 1895. Кн. 1. С. 122.
10. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. С. 16–17.
11. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. С. 234–235.

УДК 349.3

Федорова Марина Юрьевна,

доктор юридических наук, профессор, советник Конституционного Суда Российской Федерации. Конституционный Суд Российской Федерации fmulawkc@mai.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

Аннотация: в статье исследуются вопросы реализации права граждан Российской Федерации на социальное обеспечение в условиях распространения новой коронавирусной инфекции. Предлагается характеристика пандемии COVID-19 с точки зрения концепции социального риска. Обосновывается вывод о том, что она представляет собой экстраординарный фактор социальных рисков, который обуславливает масштаб проявления таких рисков и меры по их оперативной компенсации. Помимо

здравоохранительных и санитарно-противоэпидемических мер, принимаемых государством в борьбе с эпидемией, в этот период особую значимость приобрели гарантии социального обеспечения. Традиционные виды социального обеспечения не способны в ряде случаев компенсировать последствия социальных рисков, вызванных эпидемией. В связи с этим государство устанавливает новые виды социального обеспечения, прежде всего мер социальной поддержки.

Автор анализирует установленные в период распространения новой коронавирусной инфекции дополнительные выплаты на детей. Исследуются условия предоставления специальных выплат гражданам, принявшим на период эпидемии на сопровождаемое проживание (временное проживание, в том числе под временную опеку) лиц из числа социально незащищенных категорий, проживающих в социальных учреждениях (инвалидов, престарелых, детей-сирот).

Отдельное внимание уделяется процедурным аспектам реализации права на социальное обеспечение в условиях эпидемии. Анализируется временное правовое регулирование социального обеспечения применительно к осуществлению медико-социальной экспертизы, признанию граждан безработными, назначению пенсий и пособий.

Делается вывод о том, что упрощенная правоприменительная процедура стала возможной благодаря развитию информационных технологий в сфере социального обеспечения.

Ключевые слова: новая коронавирусная инфекция, эпидемия, социальное обеспечение, социальный риск, виды социального обеспечения, правоприменительная процедуры, временное регулирование, информационные технологии

Fedorova Marina Yur`evna,

*Doctor of Legal Sciences, Professor Counsellor of the Constitutional Court of Russian Federation, Constitutional Court of Russian Federation
fmulawkc@mai.ru*

THE EXERCISE OF RIGHT ON SOCIAL SECURITY AMID NOVEL CORONAVIRUS OUTBREAK

Abstract: *the article analyzes the enforcement of the Russian Federation citizens' right on social security amid novel coronavirus infection outbreak. The author offers the characteristics of the COVID-19 pandemic from the social risk standpoint. The author concludes that the pandemic forms the extraordinary factor of social risk that causes the extent of these risks' materialization and the adoption of specific measures to compensate them quickly and effectively. Besides healthcare and sanitary and epidemiological measures adopted by the state to control the pandemic, social security protection is specifically significant. The traditional types of social security are unable to compensate for the negative consequences of*

social risks caused by pandemic. Consequently, the state establishes new types of social security, primarily the measures of social assistance.

The author analyzes the supplemental childcare allowance provided by the state amid coronavirus outbreak. The author also looks into the conditions of providing special assistance to the individuals who accept the other individuals of the vulnerable social groups (individuals with disabilities, seniors, and orphaned children) to assisted living (temporary accommodation, interim custody) during the pandemic.

The author gives special mention to the procedural aspects of the exercise of right on social security amid pandemic. The author also analyzes temporary legal regulation of social security in the context of performing medical and social assessments, recognizing the person as unemployed, and award of pension.

The author concludes that the adoption of a simplified law enforcement procedure became possible because of the information technologies development applied in the social security sphere.

Keywords: *novel coronavirus infection, pandemic, social security, social risk, social security types, law enforcement procedures, temporary regulation, information technology.*

Возникшая на рубеже 2019 и 2020 гг. новая коронавирусная инфекция, впервые появившись в Китае и быстро распространившись по всему миру, продемонстрировала человечеству масштаб вызовов и угроз, которые могут быть обусловлены самыми разными взаимосвязанными факторами. На этот раз сработал эпидемиологический фактор, предопределивший возникновение рисков практически во всех сферах жизни, в первую очередь – в здравоохранении, которое вынуждено было непосредственно и оперативно реагировать на быстрый рост числа заболевших. Были серьезно затронуты рынок труда, товаров и услуг, транспортное сообщение, образование, культура и т.д.

Пандемия стала испытанием на прочность для межгосударственных объединений, таких как Европейский Союз, и международных организаций, в частности, Всемирной организации здравоохранения, и поставила под сомнение неизбежность глобализационного курса, избранного человечеством в качестве стратегии своего развития. Практика борьбы с пандемией показала ограниченность возможностей для международного взаимодействия в подобных ситуациях и приоритет национальных усилий в части осуществления санитарно-противоэпидемических мер, стабилизации экономики, поддержки занятости. Еще одна сфера, в рамках которой именно и исключительно национальные меры сыграли свою положительную роль в этих непростых условиях, – это социальное обеспечение.

С точки зрения концепции социального риска пандемия COVID-19 может характеризоваться как экстраординарный фактор социальных рисков, который обуславливает масштаб проявления таких

рисков и меры по их оперативной компенсации [1]. В отличие от других факторов социального риска, которые можно предвидеть и, соответственно, учесть их при установлении системы социального обеспечения и при планировании расходов на эти цели, пандемия возникла внезапно и быстро приобрела глобальный характер. При этом она вызвала к жизни социальные риски временной и стойкой утраты трудоспособности, безработицы или временной приостановки работы с потерей или снижением дохода и т.п. Компенсация неблагоприятных социальных последствий подобных ситуаций потребовала установления соответствующих мер и оперативной мобилизации ресурсов государства для их осуществления.

Пандемия, борьба с ней и преодоление ее последствий стали настоящей проверкой эффективности для национальных систем социального обеспечения. Меры, принятые в России, можно в целом считать успешными. Их можно разделить на две группы: первая из которых предполагает установление новых видов социального обеспечения или повышение размеров ранее существовавших выплат, вторая касается упрощения процедуры предоставления социального обеспечения.

Первую группу мер можно охарактеризовать как оперативную реакцию государства на резкое увеличение объема реализации у населения таких социальных рисков, как безработица и отсутствие дохода, временная нетрудоспособность, необходимость ухода за детьми.

Традиционные виды социального обеспечения оказались не способны в ряде случаев компенсировать последствия социальных рисков, вызванных эпидемией. В связи с этим были установлены новые виды социального обеспечения, прежде всего мер социальной поддержки. Им был придан временный характер, а устанавливающие их нормативные правовые акты четко предусматривали период действия таких мер и особенности реализации права на их предоставление.

Следует подчеркнуть, что эти меры были основаны на принципе адресности социальной защиты, т.е. вводились с учетом обусловленной эпидемией специфики положения субъектов, которым они адресованы. В первую очередь речь идет о семьях, воспитывающих несовершеннолетних детей. Они столкнулись не только с организационными проблемами, которые были связаны с ограничениями в деятельности образовательных учреждений в период эпидемии, но и с материальными затруднениями, обусловленными в том числе изменением структуры их потребностей в этот период.

Указом Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей» [2] были установлены ежемесячные выплаты в размере 5000 рублей для граждан, у которых до 1 июля 2020 г. возникло право на материнский (семейный) капитал, а также для тех, у кого первый ребенок ро-

дился или которыми первый ребенок был усыновлен в период с 1 апреля 2017 г. по 1 января 2020 г. Кроме того, была предусмотрена единовременная выплата в размере 10 000 рублей на каждого ребенка в возрасте от 3 до 16 лет, имеющего гражданство Российской Федерации (при условии достижения ребенком возраста 16 лет до 1 июля 2020 г.).

Одним из необходимых условий при назначении данных выплат является наличие гражданства Российской Федерации у ребенка, а применительно к единовременной выплате – также у родителей или усыновителей.

Ежемесячные выплаты должны были производиться в апреле – июне 2020 г., а начиная с 1 июня 2020 г. указанным категориям получателей должна быть предоставлена единовременная выплата. Тем самым планировалось обеспечить плавный переход от временных к базовым (постоянно действующим) условиям социального обеспечения, которые также были пересмотрены в направлении усиления социальной защищенности семей с детьми. Так, Федеральным законом от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» [3] начиная с 1 июня 2020 г. были более чем вдвое увеличены размеры ежемесячного пособия по уходу за ребенком для лиц, не подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Сообразно этому был увеличен минимальный размер данного пособия и для застрахованных лиц.

При установлении новых видов социального обеспечения в условиях эпидемии государство исходит из специфики проявления социальных рисков у тех или иных категорий населения. В частности, в этот период угроза распространения инфекции существенно возросла для граждан из числа социально незащищенных категорий, проживающих в стационарных учреждениях социального обслуживания или соответствующих детских учреждениях. Для преодоления такой угрозы потребовались так называемые стационарозамещающие технологии, применяемые, в частности, в системе социального обслуживания. Так, под сопровождаемым проживанием инвалидов понимается стационарозамещающая технология социального обслуживания, предусматривающая возможность предоставления инвалидам социальных услуг, услуг по реабилитации и абилитации, образовательных услуг и проведения мероприятий по их социальному сопровождению (содействие в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам). Цель применения данной технологии заключается в компенсации (устранении) обстоятельств, которые ухудшают

или могут ухудшить условия жизнедеятельности и сохранения пребывания в привычной, благоприятной для инвалида среде, выработки навыков, обеспечивающих максимально возможную самостоятельность в реализации основных жизненных потребностей (организация быта, досуга, общения и социальных связей), и адаптации к самостоятельной жизни [4].

Аналогичные подходы применяются и в отношении лиц пожилого возраста, детей-сирот и некоторых иных категорий граждан.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2020 г. № 797 были утверждены Правила осуществления специальных выплат гражданам, принявшим на сопровождаемое или временное проживание (под временную опеку) инвалидов, престарелых граждан, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [5]. Выплаты производятся работникам государственных и негосударственных организаций, а также волонтерам и другим гражданам Российской Федерации, если они в период с 1 апреля по 30 июня 2020 г. приняли на сопровождаемое или временное проживание инвалидов и престарелых граждан из организаций социального обслуживания инвалидов, престарелых граждан, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, из организаций социального обслуживания, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Специальная выплата в размере 12130 рублей осуществляется на каждого гражданина, принятого на проживание, период которого в течение одного месяца составляет не менее 7 календарных дней.

С учетом высокого риска заражения лиц пожилого возраста (65 лет и старше) новой коронавирусной инфекцией, ее тяжелого течения и возможных негативных последствий были предусмотрены специальные правила социального обеспечения данной категории граждан, дифференцированные в зависимости от осуществления ими трудовой деятельности. В отношении работающих граждан (за исключением переведенных на дистанционный режим работы или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске) было принято решение об установлении карантина с выплатой за этот период пособия по временной нетрудоспособности. Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2020 г. № 402 были утверждены Временные правила оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше [6]. Названные правила предусматривают выплату пособия на основании листка нетрудоспособности в форме электронного документа. Необходимым условием их применения выступает соблюдение режима самоизоляции по месту жительства либо месту пребывания, фактического нахождения.

Для неработающих лиц указанной возрастной группы в некоторых субъектах Российской Федера-

ции были установлены дополнительные выплаты в качестве меры социальной поддержки на период самоизоляции. Так, единовременная выплата в размере 2 000 рублей установлена в Санкт-Петербурге в беззаявительном порядке для граждан, относящихся к маломобильным группам населения из числа достигших возраста 80 лет и старше или являющихся инвалидами I группы, достигших возраста 74 и старше и являющихся инвалидами II группы, а также старше 65 лет, находящихся на социальном обслуживании на дому. Остальные граждане в возрасте старше 65 лет для получения данной выплаты должны направить в адрес администрации района уведомление о соблюдении режима самоизоляции [7].

Вторая группа мер, установленных в период эпидемии, касается упрощения процедуры предоставления социального обеспечения сообразно требованиям эпидемиологической безопасности. Такие меры позволяют решать следующие задачи: создают условия для первичного установления социальных выплат в период эпидемии или продления их предоставления до момента стабилизации эпидемиологической обстановки, в том числе путем подтверждения наличия оснований для социального обеспечения без личного участия гражданина в соответствующих процедурах.

Так, например, в период действия на территории соответствующих субъектов Российской Федерации режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции граждане могут обращаться в центры занятости населения в целях поиска подходящей работы в дистанционной форме. Вся необходимая для принятия решения информация запрашивается центрами занятости населения с использованием информационно-аналитической системы через единую систему межведомственного электронного взаимодействия. Временные правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 460, которое вступило в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2020 г. [8]. Со дня регистрации гражданина в качестве безработного ему, по общему правилу, назначается и выплачивается пособие по безработице. Следует подчеркнуть, что в связи с эпидемией максимальный размер пособия по безработице увеличен в полтора раза (с 8 000 рублей до уровня минимального размера оплаты труда, т.е. до 12 130 рублей), а если гражданин потерял работу после 1 марта 2020 г. и встал на учет в качестве безработного, то вне зависимости от стажа и уровня дохода на предыдущем месте работы в период с апреля по июнь текущего года ему будет выплачиваться пособие в максимальном размере с доплатой на каждого несовершеннолет-

него ребенка по 3 000 рублей (постановление Правительства РФ от 27 марта 2020 г. № 346 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год» в редакции от 10 июня 2020 г.) [9].

Упрощение процедуры подтверждения наличия оснований для социального обеспечения касается, в частности, случаев продления периода действия, ранее установленных инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания. Если срок переосвидетельствования приходится на период действия временного регулирования (а именно – с 1 марта до 1 октября 2020 г.), то освидетельствование для установления указанных фактов осуществляется путем продления ранее установленной инвалидности или степени утраты профессиональной трудоспособности на шесть месяцев. При этом указанные процедуры осуществляются в беззаявительном порядке, а освидетельствование в учреждении медико-социальной экспертизы проводится без личного участия гражданина, т.е. заочно, что в обычных условиях допускается лишь при признании лица инвалидом и только в порядке исключения, на основании специального решения бюро медико-социальной экспертизы (постановления Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2020 г. № 511 «О Временном порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и разработки программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания» [10] и от 9 апреля 2020 г. № 467 «О Временном порядке признания лица инвалидом» [11]).

Следует подчеркнуть, что временное регулирование процедуры реализации права на социальное обеспечение установлено применительно к тем вопросам, которые в обычных условиях не могут решаться дистанционно или заочно. К примеру, обращение за назначением пенсий и до эпидемии возможно было в электронной форме, чему способствовали такие относительно новые способы (технологии) управления социальными рисками, как индивидуальный персонифицированный учет и ведение федеральных регистров граждан, имеющих право на определенные виды социального обеспечения [12].

Названные механизмы реализуются благодаря внедрению новых информационных технологий в практику социального обеспечения. Как показала эпидемия новой коронавирусной инфекции, в России был правильно определен вектор развития правоприменительных процедур в системе социального обеспечения. Во многом благодаря этому функционирование данной системы в условиях действия ограничений позволило реализовывать право граждан на социальное обеспечение и тем

самым компенсировать последствия возникших социальных рисков.

Таким образом, проведенное исследование показало эффективность российской системы социального обеспечения и ее готовность к оперативному реагированию на экстраординарные обстоятельства. Реализация права на социальное обеспечение в условиях эпидемии осуществлялась как в режиме, предусмотренном законодательством на момент ее начала, так и на основе временного регулирования, предполагающего введение новых видов социального обеспечения, повышение размеров традиционных выплат и упрощение правоприменительных процедур.

Список литературы:

1. См. подробнее: *Истомина Е.А.* Нетипичные социальные риски в праве социального обеспечения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2016. Т. 16. № 3. С. 76–82; *Там же.* Социальный риск в праве социального обеспечения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2018. Т. 18. № 4. С. 30–34.
2. СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 1, ст. 2243.
3. Российская газета. 2020. 11 июня.
4. Приказ Минтруда России от 14 декабря 2017 г. № 847 «Об утверждении методических рекомендаций по организации различных технологий сопровождаемого проживания инвалидов, в том числе такой технологии, как сопровождаемое совместное проживание малых групп инвалидов в отдельных жилых помещениях» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2018. № 1.
5. Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>; 01.06.2020.
6. СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 3, ст. 2135.
7. URL: <https://iss.ktsz.spb.ru/ISS/esrn/index/vag.htm?id=10294429@cmsArticle> (дата обращения: 21.06.2020)
8. СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 4, ст. 2311.
9. СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 1, ст. 2103.
10. СЗ РФ. 2020. № 16, ст. 2620.
11. СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 4, ст. 2318.
12. См., например: ст. 24.1 Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 21, ст. 699; Правила формирования и ведения национального радиационно-эпидемиологического регистра, утверждены пост. Правительства Российской Федерации от 23 июля 2013 г. № 625 // СЗ РФ. 2013. № 31, ст. 4221.

Филиппова Марина Валентиновна,
кафедра трудового и социального права
Санкт-Петербургского государственного
университета, к.ю.н., доцент
m.v.filippova@spbu.ru

Хохлов Евгений Борисович,
кафедра трудового и социального права
Санкт-Петербургского государственного
университета, д.ю.н., профессор

К ВОПРОСУ О МЕХАНИЗМЕ ПРИНЯТИЯ ЭКСТРАОРДИНАРНЫХ РЕШЕНИЙ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ

Аннотация. Чрезвычайные, экстраординарные ситуации, связанные в том числе и с распространением опасных заболеваний, являются реалиями нашего времени. Они меняют ход жизни и требуют принятия особых решений, обеспечивающих защиту населения от их последствий и обеспечение упорядоченного функционирования общественных, в том числе и социально-трудовых, отношений. Смоделировать заранее содержание таких решений невозможно, прежде всего с учетом непредвиденности и непрогнозируемости характера самой чрезвычайной ситуации. Тем не менее законодательство должно содержать правила, определяющие механизм принятия таких решений, который обеспечивал бы соблюдение базовых прав и свобод человека в условиях чрезвычайных событий.

Ключевые слова. Социально-трудовые отношения; чрезвычайная ситуация; нормотворчество; иерархия источников права; механизм правового регулирования

Filippova M.V. ,
St. Petersburg State University, Associate Professor,
Department of Labour and Social Law, PhD in Law
Hohlov E.B.,
St. Petersburg State University, Professor,
Department of Labour and Social Law, Dr.Sci. in Law
e.hohlov@spbu.ru

ABOUT MECHANISM FOR MAKING EXTRAORDINARY DECISIONS IN EMERGENCY CIRCUMSTANCES

Annotation. Emergency and extraordinary situations, including those related to the spread of dangerous diseases, are the realities of our time. They change the course of life and require the adoption of special decisions that protect the population from their consequences and ensure the orderly functioning of public, including social and labor relations. It is impossible to model the content of such decisions in advance, especially taking into account the unforeseen and unpredictable nature

of the emergency itself. Nevertheless, legislation should contain rules that define the mechanism for making such decisions, which would ensure respect for basic human rights and freedoms in emergency situations.

Keyword. Social and labor relations; emergency situation; rule-making; hierarchy of sources of law; mechanism of legal regulation

Влияние ситуации, складывающейся вследствие чрезвычайных обстоятельств, вызванных пандемией, на систему социально-трудовых отношений в течение ближайших лет, вне всякого сомнения, станет объектом внимания со стороны как юридической науки, так и нормотворческой и правоприменительной практики. Это внимание является безусловно оправданным, поскольку весьма вероятно, что подобного рода явления будут повторяться в ближайшем или отдаленном будущем. Стало быть, юридической науке, а применительно к социально-трудовым отношениям – науке трудового права необходимо предложить варианты решения этой проблемы, правотворческой же практике предусмотреть соответствующие юридические средства реагирования на те вызовы, которые порождаются возникшими в обществе чрезвычайными обстоятельствами.

Прежде всего сформулируем главную мысль, на которой основываются все наши последующие обсуждения. Она сводится к следующему: не нужно стремиться к тому, чтобы продумать все возможные варианты чрезвычайных обстоятельств и предложить исчерпывающий перечень вариантов реагирования на них, облеченных в правовую форму. Чрезвычайное происшествие потому и является чрезвычайным, что в нормальных условиях существования общества, заранее, невозможно предвидеть ни место и время его возникновения, ни срок и динамику действия, ни конкретные формы, в которых оно найдет свое выражение.

Поэтому основная задача – формирование механизма правовых средств, который мог бы адекватно и эффективно реагировать на возникающие угрозы для общества. Спрашивается, готовы ли функционирующие в нашей стране и в мире механизмы правового регулирования социально-трудовых отношений к адекватной, быстрой и эффективной реакции на чрезвычайные ситуации в случае их возникновения в обществе?

Для ответа на этот вопрос нам придется произвести краткий анализ действующего нормативного массива в части предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. Сразу же отметим, что этот массив чрезвычайно внушителен, он выражается как в системе законов (начиная от Конституции России и заканчивая таким специальным законом, каким является Трудовой кодекс РФ), так и в актах Президента РФ и органов исполнительной власти (не говоря уже об актах органов местного самоуправления и так называемых «объектовых» актах, т.е. специальных локальных нормативных актах хозяйствующих субъектов).

В Конституции РФ можно обнаружить базовые статьи, трактующие права и свободы человека и гражданина, такие, как ст. 55, запрещающая издавать законы, умаляющие права и свободы человека и гражданина; ст. 56, предусматривающая для обеспечения безопасности граждан и защиты конституционного строя в условиях *чрезвычайного положения* возможность отдельных ограничений прав и свобод, кроме права на жизнь (ст. 20), на достоинство личности (ст. 21), на неприкосновенность частной жизни (ч. 1 ст. 23), свободы совести и свободы вероисповедания (ст. 28), свободы предпринимательской и иной экономической деятельности (ч. 1 ст. 34), права на жилище (ч. 1 ст. 40), а также нормы, определяющие статус личности в области правосудия (ст. 46–54).

В ст. 56 указывается только на режим чрезвычайного положения и не упоминается о *военном положении*, о котором говорится применительно к конституционному статусу Президента РФ. Как и режим чрезвычайного положения режим военного положения определяется федеральным конституционным законом (п. 1 и 3 ст. 87 Конституции).

Таким образом, правовой статус граждан РФ, лиц без гражданства, иностранцев и юридических лиц, в том числе и в части ограничения их конституционных прав и свобод, определяется применительно к режимам либо чрезвычайного, либо военного положения. В свою очередь режимы чрезвычайного и военного положения регламентируются соответствующими конституционными федеральными законами. [1] Упомянем также Федеральный закон от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ «О противодействии терроризму». Хотя этот закон и не является конституционным, в нем также предусматривается возможность введения некоторых «временных ограничений» (ст. 11).

Помимо этого в числе обстоятельств введения чрезвычайного положения в Законе о чрезвычайном положении указывается на «чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, чрезвычайные экологические ситуации, в том числе эпидемии и эпизоотии, возникшие в результате аварий, опасных природных явлений, катастроф, стихийных и иных бедствий, повлекшие (могущие повлечь) человеческие жертвы, нанесение ущерба здоровью людей и окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ» (п. «б» ст. 3 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г.). Цитированные положения ст. 3 отсылают нас еще к одному федеральному закону – от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», принятому почти три десятка лет назад, подвергнутому затем многочисленным изменениям и дополнениям, последние из которых были осуществлены Федеральным за-

коном от 1 апреля 2020 г. № 98-ФЗ под явным влиянием сложившейся в стране ситуации вследствие пандемии.

В данном Федеральном законе дается определение понятия *чрезвычайной ситуации* (ЧС). Распространение заболевания, представляющего опасность для окружающих, в качестве фактора, обуславливающего возникновение ЧС, как раз и было предусмотрено Федеральным законом от 1 апреля 2020 г. Впрочем, следует отметить, что этот фактор и ранее принимался во внимание, хотя и не был оговорен в законе: Постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. № 715 были утверждены Перечень социально значимых заболеваний и Перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих. Постановлением Правительства РФ от 31 января 2020 г. второй перечень дополнен указанием на коронавирусную инфекцию.

Таким образом, первое, что нужно сделать – это попытаться осмыслить соотношение (системные взаимосвязи) между упомянутой группой законов, поскольку законодатель не счел нужным каким-либо образом легально обозначить эти взаимосвязи.

Как нам представляется, необходимо, рассматривая категорию «*чрезвычайная ситуация*» в качестве родовой, выделять две ее разновидности – чрезвычайная ситуация, условно говоря, общего характера и специальная чрезвычайная ситуация – как основание введения режимов чрезвычайного, военного положения либо антитеррористической операции.

Понятно при этом, что если с введением военного положения или режима антитеррористической операции существует определенная ясность – как прямо следует из законодательства, основанием их введения является либо военное нападение или угроза такого нападения извне, либо необходимость предотвращения или пресечения террористического акта, – то круг оснований для введения режима чрезвычайного положения гораздо более широк и гораздо менее очевиден, так что введение чрезвычайного положения в условиях конкретных места и времени представляет собой *вопрос факта*, подлежащего выяснению в каждом конкретном случае.

Для всех категорий чрезвычайных ситуаций (военное положение, антитеррористическая операция, чрезвычайное положение) законодательство предусматривает особую систему органов публичной власти, призванных обеспечить их предупреждение и ликвидацию последствий. Применительно к чрезвычайным ситуациям природного и техногенного характера это Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, которая функционирует на федеральном, межрегиональном, региональном, муниципальном и «объектовом» уровнях и объединяет в себе органы управления, силы и средства федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, а также организаций, специализиро-

ванных на решении вопросов по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций (ст. 4). Упомянутая статья предусматривает широкий круг задач, решаемых единой государственной системой предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, в который входит, в частности, разработка и реализация правовых и экономических норм по обеспечению защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, подготовка населения к действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, осуществление мероприятий по социальной защите населения, пострадавшего от чрезвычайных ситуаций, реализация прав и обязанностей населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций, а также лиц, непосредственно участвующих в их ликвидации.

Федеральный закон от 1 апреля 2012 г. № 23-ФЗ ввел новую статью, определяющую функционирование Единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС (ст. 4¹), которая действует в редакции федерального закона от 1 апреля 2020 г. № 98-ФЗ. Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2003 г. № 794 было утверждено Положение о единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС), а также Перечень создаваемых федеральными органами исполнительной власти и государственными корпорациями функциональных подсистем РСЧС. Судя по содержанию этого обширного нормативного акта, силы и средства единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС находятся в ведении большого круга органов государственного управления, начиная от Министерства обороны РФ и заканчивая Министерством просвещения.

Говоря в самом общем плане, в силу ст. 4¹ все органы, входящие в единую систему предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, подразделяются на а) координационные; б) постоянно действующие органы РСЧС и в) органы повседневного управления РСЧС.

Координационные органы (Правительственная комиссия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности и подобные комиссии федеральных органов исполнительной власти и государственных корпораций, региональные, муниципальные и «объектовые» комиссии) призваны координировать деятельности всех других структур по предупреждению и ликвидации ЧС соответственно на федеральном, межрегиональном, региональном, муниципальном и «объектовом» уровнях РСЧС.

Помимо этого Закон определяет полномочия органов государственной власти РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления в области защиты населения и территорий (гл. II). В частности, Президент РФ определяет в соответствии со ст. 80 Конституции РФ основные направления государственной политики и принимает иные решения в области защиты населения (ст. 8) [2]; Правитель-

ство РФ, издает постановления и распоряжения в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечивает их исполнение, принимает решение о введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории РФ либо ее части при наличии к тому оснований, устанавливает обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации (ст. 10) [3]. Обратим также внимание на то, что органы государственной власти субъектов РФ вправе устанавливать дополнительные обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации (ст. 11).

Проведенный нами краткий (и далеко не полный) обзор нормативных актов, регламентирующих общественные отношения, возникающие при наступлении обстоятельств чрезвычайного характера, заставляет прийти к выводу о том, что эта область, мягко говоря, не страдает от дефицита нормативного регулирования. Оставляя в стороне важный вопрос об эффективности формируемой в соответствии с этим нормативным массивом системы органов публичной власти, призванной осуществлять меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций и ликвидации их последствий, остановимся на не менее важном вопросе о том, насколько системным является упомянутый нормативный массив, т.е. насколько органично «вписан» он в отечественную систему права (прежде всего законодательства).

Пытаясь сформулировать ответ на этот вопрос, обратим прежде всего внимание на тот факт, что все нормы, сгруппированные в законодательстве о чрезвычайных ситуациях, направлены к одной цели – обеспечение предупреждения и ликвидации последствий ЧС, в связи с чем ими регламентируется *порядок* создания и функционирования соответствующих органов управления, проведения необходимых мер, концентрации человеческих, материальных и финансовых ресурсов, необходимых и достаточных для достижения этой цели. Такое положение вполне понятно и объяснимо, однако оно влечет за собой существенную односторонность в правовом регулировании. В самом деле, все рассмотренные нормы предназначены к применению в особых, *экстремальных* условиях жизни общества, а остальная часть системы права ведь рассчитана на действие в *нормальных* условиях человеческого существования. Поэтому задачей юристов – как теоретиков, так и практиков является *сопряжение* этих двух начал в правовом регулировании, т.е. выявление тех противоречий, которые возникают между специальным (чрезвычайным) и общим (нормальным) правовым регулированием и их устранением. Приведем лишь один пример рассогласованности «чрезвычайного» и «обычного» законодательства в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

В области трудового права, как и в других отраслях права выстроена четкая иерархия *источников* отрасли. В вершине этой иерархии находится Трудовой кодекс РФ, соответственно закон или любой иной нормативный правовой акт не могут противоречить ТК РФ (ст. 5 и 6).

Между тем, специальное правовое регулирование, как показывает прежде всего последний опыт, весьма часто выходит за границы установленной иерархии, когда даже и не законодательными органами, а Президентом и органами исполнительной власти вводятся новые правовые категории и устанавливаются правила регулирования, не предусмотренные ни Трудовым кодексом ни иными федеральными законами (на этот факт справедливо указывала проф. С.Ю. Головина в своем выступлении на одной из научных конференций, состоявшихся недавно). Что стоят только приснопамятные «нерабочие дни с сохранением заработной платы», введенные Указом Президента РФ, или пособие по временной нетрудоспособности здоровым лицам 65+, введенное постановлением Правительства РФ!

Спрашивается, какая оценка должна быть дана такой ситуации, подлежит ли она однозначному критическому осуждению?

Как нам представляется, здесь требуется взвешенная реакция. С одной стороны, и в самом деле недопустимо, чтобы акты правового регулирования принимались не уполномоченными на то субъектами и вне установленных процедур. Однако должно быть понятно, что «нормальный» (во всех смыслах, в том числе и в прямом, – т.е. установленный *нормативно*) порядок принятия нормативных решений применим к нормальным, т.е. обычным, не являющимся экстремальными, условиям жизни общества. В экстремальных же условиях зачастую требуется принятие нетипичных решений и за пределами установленного нормотворческого процесса – ибо необходимо *экономить время*, что зачастую критически важно для обеспечения жизнеспособности общества, сохранности материальных объектов и благополучия населения. Страшно даже подумать, что было бы, если бы те же самые «нерабочие дни» вводились путем внесения поправок в Трудовой кодекс с учетом сложного законотворческого процесса и неизбежных согласований!

Поэтому, на наш взгляд, возможность принятия подобного рода решений не просто возможна, но и необходима. И предугадать заранее их содержание просто невозможно, поскольку ситуация чрезвычайного характера может возникнуть когда угодно, иметь какое угодно содержание, приводить с каким угодно последствиями и требовать каких угодно действий. Следовательно, расходовать интеллектуальные, организационные и финансовые ресурсы на моделирование таких решений малоэффективно. Кто бы мог хотя бы полгода тому назад предугадать, к каким социально-экономическим последствиям приведет пандемия

коронавируса и какие потребуются мероприятия для их минимизации! Но при этом, считая такие ситуации исключением из общего правила, дабы обеспечить защиту базовых конституционных прав и свобод и согласованность чрезвычайных мер с продолжающим действовать законодательством во избежание правового хаоса необходимо принятие следующих законодательных установлений:

а) необходимо заранее определить круг субъектов, наделенных полномочиями на принятие подобных экстраординарных решений и вне установленных процедур; это вполне может быть сделано в «обычном» законодательстве;

б) следует исходить из того, что, по общему правилу, эти решения рассчитаны на действие в особых условиях жизни общества, и соответственно, утрачивают силу с момента возвращения общества к нормальной жизни, даже если срок действия соответствующих нормативных правовых актов в самих этих актах не определен;

в) в любом случае решения, выходящие за пределы обычной компетенции принявшего эти решения субъекта, должны быть рассмотрены и одобрены компетентным на их принятия органом, пусть даже и после их вступления в силу; в случае же неодобрения таких решений должны быть предусмотрены конкретные правовые последствия такого неодобрения;

г) в случае, если действие принятых в экстраординарных условиях решений выходит за временные границы данной чрезвычайной ситуации, компетентным органом государственной власти должен быть принят соответствующий акт, официально вводящий эти решения в систему права России, включая Трудовой кодекс РФ.

Завершая статью, мы должны подчеркнуть ее фрагментарный характер. Проблема, которая здесь затронута, обширна, актуальна, теоретически и практически значима, поэтому она нуждается в более подробном исследовании. В какой-то мере мы надеемся восполнить допущенные здесь пробелы в более подробной статье, которую предполагаем опубликовать в очередном номере «Российского ежегодника трудового права».

Список литературы:

1. Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»; Федеральный конституционный закон от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ «О военном положении». Здесь и далее все ссылки на нормативные правовые акты приводятся по СПС «Консультант-Плюс» (дата обращения: 21.06.2020).

2. В связи с этим обратим внимание на Поручение Президента РФ от 15 ноября 2011 г. № Пр-3400 «Основы государственной политики в области обеспечения безопасности населения РФ и защищенности критически важных и потенциально опасных объектов от угроз природного, техногенного

характера и террористических актов на период до 2020 г.».

3. См.: Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. № 417 «Об утверждении Правил поведения, обязательных для исполнения гражданами и организациями, при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации».

УДК – 347.9

Фомина Ольга Юрьевна,

к.ю.н., старший преподаватель кафедры гражданского и административного судопроизводства ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА)»

ЭФФЕКТИВНОСТЬ Внесудебного и Судебного Взыскания Работником Начисленной, но не Выплаченной Заработной Платы и (или) Иных Выплат в Условиях Пандемии Коронавирусной Инфекции COVID-19

Аннотация: в период распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 с целью предупреждения неконтролируемого распространения заболевания было введено множество ограничительных мер во всех сферах жизни общества. В области трудовых правоотношений по причине правовой неопределенности в регулировании дистанционного (удаленного) режима работы имели место нарушения прав работников в части невыплаты (неполной выплаты) заработной платы. Поскольку ограничительные меры распространились и на государственные органы (в том числе и суды) остро встал вопрос оперативной и эффективной защиты прав работников, нарушенных как до введения указанных ограничений, так и во время пандемии в целом.

В статье проводится анализ и сравнение двух способов защиты прав работников на своевременное получение заработной платы и (или) иных выплат в полном объеме в сложившихся условиях:

- обращение в Федеральную инспекцию труда с целью последующего получения решения государственного инспектора труда о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, являющегося исполнительным документом;
- обращение в суд с заявлением о выдаче судебного приказа или с исковым заявлением.

Ключевые слова: заработная плата; решение государственного инспектора труда; исполнительный документ; пандемия; упрощенные формы судопроизводства.

Fomina Olga Yuryevna,

*candidate of law, senior lecturer of the department civil and administrative legal proceedings Moscow State Law University named after O.E. Kutafin (MSAL)
e-mail: voroshilova-olga@mail.ru*

THE EFFECTIVENESS OF EXTRAJUDICIAL AND JUDICIAL RECOVERY BY AN EMPLOYEE OF ACCRUED BUT UNPAID WAGES AND (OR) OTHER PAYMENTS IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 CORONAVIRUS INFECTION PANDEMIC

Annotation: during the spread of the new coronavirus infection COVID-19 in order to prevent the uncontrolled spread of the disease many restrictive measures were introduced in all areas of society. In the field of labor relations due to legal uncertainty in the regulation of remote work there have been violations of the rights of workers regarding non-payment (incomplete payment) of wages. Since restrictive measures extended to state bodies (including the courts) the issue of operational and effective protection of the rights of workers which disturbed both before the introduction of these restrictions and during the pandemic as a whole became acute.

The article analyzes and compares two ways to protect the rights of workers to receive timely wages and (or) other payments in full in the current conditions:

- appeal to the Federal Labor Inspectorate in order to subsequently receive a decision of the state labor inspector on the enforcement of the employer's obligation to pay the salary accrued but not paid by the due date to the employee and (or) other payments made as part of the labor relationship, which is an executive document;
- appeal to the court with a statement on the issuance of a court order or with a statement of claim.

Keywords: wage; decision of the state labor inspector; executive document; pandemic; simplified forms of legal proceedings.

В условиях пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 обнаружилось проблемы правового регулирования различных правоотношений, в том числе трудовых. Стала явной недостаточная гибкость трудового законодательства и ограниченность в возможностях применения информационно – коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Вынужденный перевод работников на удаленный режим работы сопровождался правовой неопределенностью по многим вопросам, начиная от регулирования режима рабочего времени и размера оплаты труда, до порядка организации работы в целом. К сожалению, некоторым работникам пришлось столкнуться с уменьшением размера заработной платы и иных выплат без

фактического снижения выполняемого объема работы, в связи с чем Федеральная служба по труду и занятости (далее – Роструд) была вынуждена напомнить о недопустимости подобных нарушений прав работников [1].

Согласно статистике, размещенной на официальном сайте Роструда, в инспекцию за период с марта 2020 г. по 16 июня 2020 поступило более 9,5 тыс. обращений (29 % от общего количества) по вопросам, связанным с увольнением, и почти столько же по вопросам заработной платы – 8,7 тыс. (26 %) [2], что подтверждает актуальность рассматриваемых вопросов. Кроме того, 16 июня 2020 г. на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации был внесен проект федерального закона о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) в части регулирования работы в удаленном режиме [3]. В проекте также подчеркивается, что заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

Федеральным законом от 2 декабря 2019 г. № 402-ФЗ были внесены изменения в Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее – ФЗ «Об исполнительном производстве») в части введения нового вида исполнительного документа – решения государственных инспекторов труда о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений [4]. Соответствующие изменения были также внесены в ТК РФ. В пояснительной записке к тогда еще проекту указанного федерального закона говорилось о введении таким образом дополнительных гарантий для работников по восстановлению нарушенных трудовых прав. Отнесение решения госинспекторов труда к исполнительным документам объяснялось инициаторами законопроекта целями снижения рисков «неисполнения решений о принудительном исполнении» [5].

Во введенной в ФЗ «Об исполнительном производстве» ст. 72.2 установлены особенности исполнения, представляющие собой достаточно оперативный порядок взыскания денежных средств со счетов недобросовестных работодателей – при наличии на счетах (запрос о наличии которых направляется судебным приставом-исполнителем одновременно с вынесением постановления о возбуждении исполнительного производства) соответствующего должника денежных средств перечисление необходимой суммы со счетов должника на указанный в постановлении судебного пристава-исполнителя счет взыскателя происходит незамедлительно.

Насколько же оперативно по факту работник может получить такое решение государственного инспектора труда и насколько эффективным показал

себя данный порядок в части взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы в условиях пандемии?

Среди возможных способов защиты трудовых прав и свобод ст. 352 ТК РФ называет (помимо самозащиты) защиту прав профессиональными союзами, государственный контроль (надзор) и судебную защиту. В рамках настоящей статьи будут рассмотрены два последних способа защиты прав работников на своевременное получение заработной платы и иных выплат.

В случае неполучения работником начисленной заработной платы у него возникает основание для обращения либо в Федеральную инспекцию труда, либо в суд. При этом, инспекция осуществляет функцию по надзору и контролю за работодателями, может выявлять правонарушения, но не разрешает трудовые споры, о чем неоднократно давал свои разъяснения Верховный Суд РФ [6].

В соответствии со ст. 360 ТК РФ обращение работника в федеральную инспекцию труда является основанием для проведения внеплановой проверки работодателя. В соответствии с п. 17 Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (утвержденного Приказом Роструда от 13 июня 2019 г. № 160) [7] – далее Административный регламент) общий срок рассмотрения уполномоченными должностными лицами Роструда обращений граждан (в том числе поступившие по электронной почте) составляет 15 рабочих дней с момента регистрации обращения. В соответствии с п. 107 указанного Административного регламента срок проведения внеплановой проверки не должен превышать двадцати рабочих дней.

В случае выявления нарушений по результатам проверки уполномоченные должностные лица Роструда выдают работодателю предписание об устранении выявленных нарушений обязательных требований с указанием конкретных сроков их устранения (п. 113 Административного регламента). Предписание об устранении выявленных нарушений вручается (направляется) в срок не позднее 3 рабочих дней со дня вручения или направления акта проверки (п. 116 Административного регламента).

Контроль за устранением выявленных нарушений обязательных требований и исполнением требований, содержащихся в предъявленных работодателям предписаниях, осуществляется уполномоченными должностными лицами Роструда и его территориальных органов посредством проведения внеплановых проверок (п. 119 Административного регламента). Распоряжение или приказ о проведении внеплановой проверки издается в срок не позднее 10 рабочих дней со дня истечения срока исполнения работодателем выданного федеральной

инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с п. 119.1 Административного регламента в случае неисполнения работодателем в срок предписания об устранении выявленного нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, связанного с выплатой работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, уполномоченное должностное лицо территориального органа Роструда принимает решение о принудительном исполнении в порядке, установленном ст. 360.1 ТК РФ, которое и является исполнительным документом.

Таким образом, возможность получения решения государственных инспекторов труда о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, являющегося исполнительным документом, возможно при следующих условиях: 1) истек срок, указанный в предписании государственного инспектора труда; 2) нет сведений об исполнении этого предписания по результатам внеплановой проверки, проведенной в соответствии с абз. 2 ч. 7 ст. 360 ТК РФ. Для наступления обозначенных условий должностными лицами федеральной инспекции труда должны быть проведены целых две внеплановых проверки. Срок принятия указанного решения (с учетом названных условий) также закрепляется в ст. 360.1 ТК РФ: не позднее одного месяца после истечения срока, который был указан в предписании, или не позднее одного месяца после вступления в законную силу решения суда о признании законным данного предписания в случае его обжалования в суд.

В результате проведенного анализа становится очевидным достаточно длительный срок получения долгожданного исполнительного документа. Кроме того, в условиях пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 Правительством РФ 3 апреля 2020 г. было принято Постановление № 438 «Об особенностях осуществления в 2020 г. государственного контроля (надзора), муниципального контроля и о внесении изменения в пункт 7 Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», согласно которому были разрешены внеплановые проверки лишь по некоторым основаниям, например, по фактам причинения вреда жизни, здоровью граждан или угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и проведение которых согласовано органами прокуратуры. Проведение внеплановой

проверки по основанию нарушения норм трудового права, связанных с выплатой работнику заработной платы и (или) других выплат указанным постановлением было запрещено.

Таким образом, в конкретной ситуации пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 стала явной невозможность получения исполнительного документа – решения государственного инспектора труда.

В сложившейся непростой ситуации стремительного распространения коронавирусной инфекции суды также были вынуждены ограничивать свою работу. В ранее действующем Постановлении Президиума Верховного Суда РФ, Президиума Совета судей РФ от 8 апреля 2020 г. № 821 «О приостановлении личного приема граждан в судах» отмечалось, что, несмотря на приостановление личного приема граждан в судах, рекомендовано продолжать рассмотрение дел и материалов безотлагательного характера, а также дел в порядке приказного и упрощенного производства, дел, где всеми участниками были заявлены ходатайства о рассмотрении дела в их отсутствие, а их участие при рассмотрении дела не является обязательным [8].

Насколько реальной оказалась возможность судебной защиты нарушенных прав работников в сложившихся условиях?

В соответствии со ст. 122 ГПК, содержащей исчерпывающий перечень требований, подлежащих рассмотрению в порядке приказного производства, возможна подача заявления о вынесении судебного приказа по требованию о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы и (или) иных сумм. ГПК содержит единственное ограничение по указанным требованиям в рамках приказного производства – сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать пятисот тысяч рублей (ч. 1 ст. 121 ГПК).

Заявление о вынесении судебного приказа может быть подано в суд электронном виде несколькими способами: в форме электронного документа, подписанного электронной подписью, посредством заполнения формы, размещенной на официальном сайте суда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», лицо вправе также направить документы, переведенные в электронный вид с помощью средств сканирования (электронные образы документов), и (или) документы, созданные в электронной форме без предварительного документирования на бумажном носителе, подписанные электронной подписью в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (электронные документы) [9]. Указанные возможности «электронного» обращения в суд минимизируют риски распространения инфекции, в целях недопущения которого были введены ограничения по посещению как зданий судов, так и отделений почтовой связи.

Срок вынесения судебного приказа (при отсутствии оснований для возвращения заявления или

отказа в его принятии) составляет всего пять дней с момента поступления заявления в суд (ч. 1 ст. 126 ГПК). Далее в течение пяти дней со дня вынесения судебного приказа его копия направляется должнику, у которого возникает право в течение десяти дней со дня получения представить возражения относительно исполнения судебного приказа (ст. 128 ГПК). Не затягивает течение данного срока и недобросовестное поведение должника, выраженное в неполучении копии судебного приказа в отделении почтовой связи. В таком случае десятидневный срок начнет течь со дня истечения срока хранения судебной почтовой корреспонденции, установленного организациями почтовой связи (ФГУП «Почта России» установлен семидневный срок) [10].

По истечении указанных сроков, в отсутствие возражений должника, взыскателю выдается один из двух экземпляров судебного приказа (второй остается в материалах дела) для предъявления его к исполнению. Судебный приказ в соответствии с ч. 2 ст. 121 ГПК и п. 2 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» является одновременно и исполнительным документом.

Таким образом, судебная защита права работника на получение начисленной, но не выплаченной заработной платы и (или) иных выплат в порядке приказного производства является более оперативной по сравнению с внесудебным порядком обращения в Федеральную инспекцию труда, а в условиях пандемии судебный порядок оказался единственным возможным способом защиты указанного права.

Поступление в установленный срок возражений относительно исполнения судебного приказа от работодателя, или же изначально определенный размер начисленной, но не выплаченной заработной платы и (или) иных выплат, превышающий пятьсот тысяч рублей не препятствуют судебной защите указанного права работника в условиях пандемии – рассмотрение дел в порядке упрощенного производства также продолжалось.

Возможность обращения работника в суд с подобными требованиями и их рассмотрение в порядке упрощенного производства предусмотрена в п. 1 ч. 1 ст. 232.2 ГПК – если сумма не превышает ста тысяч рублей (при условии подачи ранее заявления о выдаче судебного приказа и получения определения суда об отказе в принятии такого заявления, либо вынесение определения об отмене судебного приказа), а также в п. 3 ч. 1 этой же статьи независимо от суммы – при наличии документов, устанавливающих денежные обязательства ответчика, которые ответчиком признаются, но не исполняются, и (или) на документах, подтверждающих задолженность. В качестве такого документа могут быть представлены ведомость начисления заработной платы с указанием реквизитов подтверждающих платежных документов, расчетный лист. Если же

сумма требований не превышает пятисот тысяч рублей подача искового заявления и его рассмотрение в порядке упрощенного производства становится возможной только при условии состоявшегося приказного производства, получения определения мирового судьи об отказе в принятии заявления о выдаче судебного приказа, либо вынесение определения об отмене судебного приказа (п. 1.1 ч. 1 ст. 135 ГПК).

Судебные заседания по делам упрощенного производства не назначаются¹, дела рассматриваются и разрешаются до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд (ч. 3 ст. 232.1 ГПК).

Таким образом, анализируя возникающие проблемы, обострившиеся в период пандемии, по невыплате заработной платы (или иных выплат) работникам, а также возможные способы понуждения работодателя такие выплаты произвести можно сформулировать следующие выводы.

Получение решения государственных инспекторов труда о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, являющегося исполнительным документом, оказалось временно невозможным. При этом судебная защита рассматриваемого права показала свою гибкость и возможность адаптации к сложным внешним обстоятельствам (возможность продолжения рассмотрения дел в рамках упрощенного производства), а в случае приказного производства – еще и оперативность получения защиты своего нарушенного права. Да, рассмотрение дел в суде в привычном порядке (в судебных заседаниях) временно не производилось, а упрощенный порядок также мог быть достаточно продолжительным (до двух месяцев), но сам факт наличия возможности получения судебной защиты в сложившейся ситуации является важной гарантией для всех лиц, и для работников в частности.

Список литературы:

1. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/892313/ (дата обращения: 16.06.2020).
2. Сервис «Онлайнинспекция.РФ». URL: <https://онлайнинспекция.рф/statistics> (дата обращения: 16.06.2020).
3. Проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы». URL: http://static.consultant.ru/obj/file/doc/fz_160620-973264.pdf (дата обращения: 17.06.2020).

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 18 апреля 2017 г. № 10 «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации об упрощенном производстве» // СПС «Консультант-Плюс».

4. Федеральный закон от 2 декабря 2019 г. № 402-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “Об исполнительном производстве”» // СПС «КонсультантПлюс».

5. Проект Федерального закона № 755318-7 «О внесении изменений в Федеральный закон “Об исполнительном производстве” в связи с принятием Федерального закона “О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику”» // СПС «КонсультантПлюс».

6. См., например: кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 21 февраля 2018 № 4-КГ17-77; определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 27 декабря 2017 № 42-КГ17-5; Постановление Верховного Суда РФ от 2 октября 2017 г. № 58-АД17-15 // СПС «КонсультантПлюс».

7. Административный регламент осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (утвержденного Приказом Роструда от 13 июня 2019 г. № 160).

8. Постановление Президиума Верховного Суда РФ, Президиума Совета судей РФ от 8 апреля 2020 № 821 «О приостановлении личного приема граждан в судах» // СПС «КонсультантПлюс».

9. П. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2016 г. № 62 «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации о приказном производстве» // СПС «КонсультантПлюс».

10. П. 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2016 г. № 62 «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации о приказном производстве» // СПС «КонсультантПлюс».

УДК 349.3

Хасаншина Флуса Гатовна,
доцент кафедры гражданского процессуального права Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия», к.ю.н.
e-mail: flusa@inbox.ru

Склярова Ольга Николаевна,
юрист, ООО «Компания Знаков» (г. Казань)
jk.if99@yandex.ru

ПРАВО ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СОКРАЩЕННУЮ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Аннотация: в данной статье рассмотрены аспекты трудового законодательства о сокращенной продолжительности рабочего времени для педагогических работников. В результате анализа судебной практики выявлены проблемы регулирования данного института, в частности, сформулированы выводы о недостатках действующего законодательства в части предоставления гарантии педагогических работников на сокращенную продолжительность рабочего времени.

Ключевые слова: гарантия, педагогический работник, рабочее время, работодатель.

Khasanshina Flusa G.,
Associate Professor, Department of Civil Procedure Law, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education “RSUE”, Ph.D.
Sklyarova Olga Nikolaevna,
lawyer, Company Znakov

THE RIGHT OF TEACHERS TO SHORTEN WORKING HOURS CURRENT ISSUES OF JUDICIAL PRACTICE

Abstract: this article discusses aspects of labor legislation on reduced working hours for teachers. As a result of the analysis of judicial practice, the problems of regulating this institution are identified, in particular, conclusions are formulated about the shortcomings of the current legislation in terms of providing guarantees for teachers for a reduced working time.

Keywords: guarantee, teaching staff, working hours, employer.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) императивно закреплена гарантия педагогических работников на сокращенную продолжительность рабочего времени. Но на практике встречаются разнообразные ситуации, где, как и работодатель, так и работник бывают не согласны с такой

законодательной установкой, тем самым инициируя судебные разбирательства. Данный факт свидетельствует о необходимости проработки вопроса нормативно-правового регулирования данной сферы, а также о наличии определенных проблем и необходимости внесения поправок в ТК РФ.

В соответствии со ст. 333 ТК РФ для работников образовательной сферы устанавливается гарантия на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Но, к сожалению, наличие судебной практики по данной статье говорит о том, что сами работники бывают не согласны с такой законодательно установленной продолжительностью рабочего времени, а также с её изменением, например, снижением до 18-ти, 9-ти часов или увеличением с 30-ти до 36-ти часов и т. д.

Так, например, в деле № 81-КГ17-9 [1] рассматривается конфликт, в котором работодателем была увеличена продолжительность рабочего времени с 30 до 36 часов в неделю, с чем истец был не согласен, поскольку такое односторонне изменение положений трудового договора работодателем является неправомерным и нарушает трудовые права педагогического работника, ведь организационная структура учреждения и технологические условия труда не изменились. На основании всего вышеизложенного истцом была выдвинута просьба о признании работодателем незаконными изменения условий трудового договора, а также выдвинуто требование о взыскании с ответчика (работодателя) морального вреда в сумме 50 000 руб. В результате судом первой инстанции (районным судом) требование истца было отклонено (в силу отсутствия представителей ответчика на заседании). Далее определением областного суда было отменено решение районного суда и удовлетворен иск заявителя с взысканием морального вреда в сумме 1 000 руб.

Далее более подробно дело уже было рассмотрено Верховным Судом РФ на основании кассационной жалобы работодателя. В результате, судом были учтены такие нюансы конфликта, как то, что согласно п. 2.6 приложения № 1 к приказу Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 [2] норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (к числу которых истец не относится).

В силу ч. 1 и 2 ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска предусмотрены для замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей согласно Приложению.

Должности педагогических работников предусмотрены в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». [3] В названную номенклатуру должностей включена должность воспитателя.

Согласно пункту 2 раздела IV приложения к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» [4] продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающих в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, а также в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со ст. 42 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» [5], составляет 56 дней.

Ч. 1 ст. 42 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» предусмотрено, что психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь оказывается детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным

законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями преступления, в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых органами государственной власти субъектов РФ, а также психологами, педагогами-психологами организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых такие дети обучаются. Органы местного самоуправления имеют право на создание центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Из приведенного выше правового регулирования следует, что педагогическим работникам, в том числе воспитателям (согласно номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678), состоящим в трудовых отношениях с организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организацией социального обслуживания, имеющей лицензию на осуществление образовательной деятельности, и выполняющим обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, устанавливается норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы, а также предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней.

В результате, Верховным Судом РФ было принято решение об отмене апелляционного определения областного суда и оставлении в силе решения районного суда.

Существуют и другие аналогичные судебные споры, например, дело № 33-2992/2017 [6], дело № 2-1208/2019 [7] и другие. В данных судебных разбирательствах суды всегда учитывают положения Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 и, принимая решение о правильности определения работодателями сокращения рабочего времени, например, с 36 ч. до 30 ч. или увеличения с 30 ч. до 36 ч., всегда руководствуются положениями данного акта.

Рассмотрим еще одно дело № 2-144/2019 [8], в котором истец требовал взыскание денежной компенсации морального вреда в размере 500 000 руб. и компенсации материального ущерба за недоплаченную заработную плату по уменьшенной учебной нагрузке. В материалах дела сказано, что истец работал с уменьшенной нагрузкой по 9 часов в неделю, несмотря на то, что минимальная нагрузка должна быть 18 часов в неделю.

Согласно подпункту 2.8.1 Приложения № 1 к Приказу № 1601, педагогическим работникам (учителям) организаций, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, педагогам дополнительного образования устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. При этом,

согласно п. 1.6, 1.8, 2.3 Приложения № 2 к Приказу № 1601 порядок определения учебной нагрузки не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к Приказу № 1601 в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам. Объем учебной нагрузки должен устанавливаться исходя из количества часов по учебному плану, исходя из обеспеченности образовательной организации (учреждения) педагогическими работниками (кадрами), их квалификацией, уровнем образования, стажем работы по специальности и другими обстоятельствами. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации (учреждения) с учётом мнения выборного профсоюзного органа, который несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником. С учетом всего вышеизложенного и была установлена продолжительность рабочего времени 9 часов в неделю. В результате суд отказал в удовлетворении исковых требований истца.

Таким образом, анализ судебной практики дел РФ, связанных с гарантией на продолжительность рабочего времени педагогических работников по ст. 333 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что при определении продолжительности рабочего времени судами только отмечается, что ст. 333 ТК РФ предусмотрена продолжительность 36 часов работы в неделю, но, суды всегда учитывают должность, специальность и особенности труда педагогических работников, поэтому всегда при вынесении решений ссылаются на положения Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601. Важно отметить, что не нашлось дел, в которых право на сокращенную продолжительность рабочего времени было бы существенно нарушено, то есть работодатели склонны уменьшать рабочее время до 30-ти, 18-ти, 9-ти, 2-х часов (с целью уменьшения расходов на оплату труда) и т. д., но не превышать предел в 36 часов. Зачастую педагогические работники в силу незнания или неосведомленности с положениями Приказа № 1601 бывают не согласны с сокращением рабочего времени, например, с 36 ч. до 30 ч. (это соответствующим образом влияет на их заработок) или с увеличением с 30 ч. до 36 ч. (это влияет на их трудовую нагрузку), но учитывая особенности квалификации, направления и виды образовательной деятельности образовательных учреждений, суды выносят решения именно на основании Приказа № 1601.

Список литературы:

1. Определение Верховного суда РФ от 31.07.2017 по делу № 81-КГ17-9. URL: <https://www.zakonrf.info/tk/333/> (дата обращения: 02.05.2020).
2. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. от 13.05.2019).

3. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. от 07.04.2017) // СЗ РФ. 2015. № 21, ст. 3105.

5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 01.03.2020) // СЗ РФ. 2012. № 53, ч. 1, ст. 7598.

6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 13 марта 2017 г. по делу № 33-2992/2017.

7. Решение Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан № 2-11167/2018 2-561/2019 2-561/2019 от 25.03.2019 по делу № 2-11167/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/25qscZle4cLn/>

8. Решение Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа Югры № 2-1208/2019 от 18.02.2019 по делу № 2-1208/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Nz2nyxsZz0Ln/>

УДК 349.2

Чесалина Ольга Владимировна,
научный референт Института социального права и социальной политики Общества Макса Планка, кандидат юридических наук, доцент,
LL.M. (Мюнхенский университет Людвига-Максимилиана)
ol15ga@yandex.ru

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ В ФРГ

Аннотация: в настоящей статье рассматриваются законодательные меры в сфере труда и социального обеспечения, направленные на поддержку населения и борьбу с коронокризисом, принятые в период с марта по май 2020 г. в Германии. В сфере социального обеспечения особое внимание уделено социальному страховому пособию в связи с сокращением продолжительности рабочего времени; пособию по временной нетрудоспособности; мерам, направленным на активизацию занятости; компенсационной выплате по уходу за детьми. Меры, принятые в трудовом праве, неразрывно связаны с циф-

ровизацией труда. Это расширение использования удаленного труда; принятие законодательства, позволяющего проводить заседания совета предприятия и судебные заседания в режиме видеоконференции. Автор отмечает, что несмотря на беспрецедентные меры поддержки разных групп населения (безработных, работников, самозанятых, бизнеса), на данный момент представляется преждевременным судить об их эффективности. Пандемия предоставляет шанс, оценить на практике плюсы и минусы удаленной работы, виртуальных судебных заседаний и заседаний советов предприятий и ряда других органов представительства работников.

Ключевые слова: Пандемия, меры по поддержке населения в связи с коронокризисом, социальные пособия, удаленная работа, видео конференции.

Olga Chesalina,
Senior Researcher, Max-Planck-Institute for Social Law and Social Policy, PhD, associate professor,
LL.M. (LMU Munich)

LEGISLATION IN THE FIELD OF LABOR AND SOCIAL SECURITY THE PANDEMIC IN GERMANY

Abstract: this article deals with the legislative measures in the field of labor and social security aimed at supporting the population and combating the coronavirus crisis, adopted between March and May 2020 in Germany. In the field of social security, special attention is paid to short time benefits, temporary disability benefits, measures aimed at enhancing employment and compensation payments for childcare. Measures taken in labor law are inextricably linked with the digitalization of labor. Advising employers to allow employees to work remotely; establishing the legal opportunity it for works council and labor and social courts to hold meetings/hearings via videoconference. The author notes that despite unprecedented support measures addressed to various groups of the population (unemployed, employees, self-employed, business), at the moment it seems premature to judge their effectiveness. A pandemic provides a chance to evaluate in practice the pros and cons of remote work, virtual court hearings and meetings of work councils and other bodies representing employees.

Keywords: Pandemic, support measures in connection with the coronavirus crisis, social benefits, telework, video conferences.

Начиная с марта 2020 г. пандемия коронавируса послужила основанием для принятия законодательных мер в сфере труда и социального обеспечения в Германии. Особо следует отметить пакеты социальных мер: первый пакет был принят 27 марта 2020 г. [1] и второй пакет – 20 мая 2020 г. [2] Принятые меры носят срочный характер и в большинстве случаев ограничены периодом до конца 2020 г. или более коротким сроком. До принятия пакета социальных мер проводились консультации с соци-

альными партнерами. [3] Кроме того, социальные партнеры предусмотрели дополнительные меры поддержки в тарифных договорах. Например, социальные партнеры в области металло- и электроиндустрии договорились о том, что в 2020 г. заработная плата повышаться не будет.

Следует отметить, что Германия является федеративным государством. Поэтому реализация законов (например, Федерального Закона о защите населения от инфекций) осуществляется на уровне земель. Кроме того, федеративное устройство объясняет почему на начальном этапе, меры, принимаемые на уровне земель, существенно варьировались. 27 марта 2020 г. был принят Федеральный закон о защите населения при эпидемическом положении национального масштаба, который был направлен, в том числе, на согласование принимаемых землями мер. [4]

Целью настоящей статьи является рассмотрение наиболее важных законодательных мер в сфере труда и социального обеспечения, направленных на поддержку населения и борьбу с коронокризисом, которые были приняты в период с марта по май 2020 г. При этом автор сопоставляет принятые меры с действующим законодательством и мерами, которые принимались во время глобального финансового кризиса 2008–2009 гг. Принятые меры рассматриваются в контексте цифровой экономики.

1. *Социальное страховое пособие в связи с сокращением продолжительности рабочего времени/в связи с неполной занятостью (Kurzarbeitergeld)*

Социальное пособие в связи с сокращением продолжительности рабочего времени/в связи с неполной занятостью (Kurzarbeitergeld) зарекомендовало себя как очень эффективная мера социальной поддержки во время мирового финансового кризиса 2008–2009 гг. Но если прежний рекорд в мае 2009 г. составил 1,44 миллиона получателей пособия, [5] то в мае 2020 г. их число превысило 10 миллионов человек, [6] что существенно превышает первоначальные экспертные оценки о возможных 2,3 – 5 миллионов получателей пособия [7].

Данное пособие является страховой выплатой в рамках социального страхования от безработицы. Целью его является сохранение рабочих мест, а также замещение заработной платы. При этом процедура обращения за пособием и условия его получения регулируются как законодательством о социальном страховании [8], так и трудовым законодательством [9].

Как реакция на пандемию, условия получения такого пособия были существенно упрощены, а его размер увеличен. [10] Достаточно, чтобы только 10 процентов работников (ранее требовалось как минимум одна треть работников) предприятия были затронуты существенным уменьшением объемов работы. Предусматривается возмещение работодателю сумм социальных страховых взносов в размере до 100 процентов (ранее – максимум 50 процентов). Срок выплаты пособия

увеличен с 12 до 21 месяца. Пособие выплачивается в размере 60 процентов или 67 процентов (для работников с детьми) разницы между ранее получаемой зарплатой (нетто) и зарплатой нетто, которая действительно была выплачена. [11] Законом о втором социальном пакете размер данного пособия был увеличен. Начиная с четвертого месяца получения пособия, его размер составит 70 и 77 процентов (для работников с детьми), а начиная с седьмого месяца – 80 и соответственно 87 процентов от вышеназванной суммы, если продолжительность рабочего времени сократилась как минимум на 50 процентов. В литературе отмечается, что, если обычно размер социальных пособий по прошествии времени уменьшается, в ситуации с коронавирусом, наблюдается обратная ситуация. [11] Похоже, такое регулирование направлено на предотвращение необходимости обращения за социальной помощью. [12]

2. *Меры, направленные на активизацию занятости*

Согласно новой ст. 421 «с» Третьей Книги Социального кодекса, лицам, которые получают Kurzarbeitergeld и начали дополнительно работать в системообразующей отрасли в период получения пособия, например в сельском хозяйстве, до конца 2020 г. заработная плата не будет засчитываться в счет пособия до тех пор, пока ее размер с учетом пособия не превышает размера ранее получаемой заработной платы.

До коронокризиса пенсионеры могли дополнительно зарабатывать 6.300 евро в год без уменьшения размера пенсии. Для активизации занятости, в 2020 г. эта сумма увеличена до 44.590 евро.

3. *Выплата заработной платы за период простоя*

Исходя из § 615 Германского гражданского уложения (далее – ГГУ), если работодатель, просрочит принятие услуг (обусловленной трудовым договором трудовой функции), то работник может требовать выплаты заработной платы за не оказанные вследствие просрочки услуги, при этом он не обязан оказывать их впоследствии. Поэтому, если в связи с пандемией был закрыт ресторан, торговый центр или фитнес клуб, за работниками в принципе должна сохраняться заработная плата. Судебная практика предусматривает одно исключение из данного правила – если осуществление таких выплат может угрожать существованию предприятия. И даже если на практике это исключение толкуется очень узко, ситуация с коронавирусом может как раз представлять такой случай. Благодаря Kurzarbeitergeld, § 615 ГГУ не имеет большого практического значения в условиях пандемии.

4. *Компенсационная выплата по уходу за детьми*

Поскольку с середины марта в Германии были закрыты детские ясли, сады и школы, родители были вынуждены сами осуществлять уход за детьми. [13] У многих (семей) сложилась такая ситуация, что работник теоретически мог бы выполнять

свою работу удаленно, но фактически он не мог делать это из-за необходимости осуществления ухода за детьми. Исходя из § 616 ГГУ работник не лишается притязания на вознаграждение (заработную плату), если он в течение сравнительно непродолжительного времени по личным обстоятельствам, но не по своей вине, лишен возможности оказать услугу (выполнять трудовые обязанности). При этом в счет вознаграждения засчитываются пособия, которые ему полагаются за это время на основе обязательного социального страхования по болезни или от несчастных случаев.

На практике считается, что такое непродолжительное время должно быть не больше пяти рабочих дней. Поскольку данная норма ГГУ не рассчитана на ситуацию пандемии, была введена новая компенсационная выплата в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком/детьми младше 12 лет. [14] Такая компенсация выплачивается при условии, что другой вариант ухода за ребенком не возможен. [15] Привлечение лиц, которые входят в группу риска, как например, бабушек и дедушек, для ухода за детьми не допускается. Если управомоченное лицо имеет на право на *Kurzarbeitergeld*, то приоритет отдается такому пособию. Максимальный размер компенсационной выплаты составляет 67 % дохода (после уплаты налогов) и его максимальный размер ограничен 2.016 евро в месяц и максимальный срок – 6 неделями; с мая этот срок увеличен. В отношении работающих по найму эту выплату производит работодатель, затем эта сумма компенсируется ему соответствующими земельными органами. Компенсация не выплачивается за время каникул и другие периоды, в которые школьные или дошкольные учреждения обычно закрыты.

5. Пособие по временной нетрудоспособности

В Германии первые шесть недель нетрудоспособности оплачивает работодатель, начиная с седьмой недели заболевания выплачивается страховое пособие по временной нетрудоспособности. При этом работник не должен способствовать наступлению временной нетрудоспособности. В контексте пандемии дискуссионным является вопрос, должно ли выплачиваться пособие, если работник едет в страны, которые отнесены к странам с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой. При легких простудных заболеваниях в период с 9 марта по 30 мая 2020 г. больничный сроком до двух недель можно было получить на основе консультации с врачом по телефону.

Если работник не может выполнять трудовую функцию по причине карантина, за ним сохраняется право на получение заработной платы исходя из (§ 616 ГГУ). Если карантин предписан соответствующими органами здравоохранения, то за время карантина, но максимум за шесть недель они обязаны возместить работодателю суммы выплаченной заработной платы (§ 56 Закона о защите от инфекционных заболеваний).

6. Регулирование рабочего времени

До сих пор максимальная продолжительность рабочего дня не должна была превышать 10 часов в течение дня и должен быть обеспечен 11-ти часовой междудневный перерыв. До 31 июля 2020 г. сняты вышеназванные ограничения максимальной продолжительности рабочего времени в учреждениях и организациях системообразующих областей, к которым относятся обеспечение общественного порядка, здравоохранение, службы жизнеобеспечения и обеспечения населения жизненно важными товарами. В этих сферах продолжительность рабочего дня может быть увеличена до 12 часов в день и 60 часов в неделю; допускаются работы в выходные и праздничные дни, если они не могут быть выполнены в рабочие дни. [16]

7. Право на работу в home office

Прежде всего, необходимо различать телеработу (*Telearbeit*) и удаленную работу из дома (*home office*). Телеработа может быть согласована в трудовом договоре или производственным соглашением; при этом работодатель должен обеспечить работника средствами труда, оргтехникой; установить их и обеспечить охрану труда на таком рабочем месте. [17]

В то же время, законодательством не предусмотрено право на *home office* [18], условия такой удаленной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового правоотношения или в производственным соглашением. Судебная практика исходит из того, что работодатель не может обязать работника работать из дома, а если такая работа была согласована – не может отменить ее в одностороннем порядке.

В условиях пандемии именно удаленная работа из дома (*home office*) получила широкое применение, когда многие работники были вынуждены работать на собственном компьютере за своим кухонным или письменным столом. Число лиц, работающих удаленно возросло с 12 до 25 процентов. [19] Многие работодатели, включая тех, кто выступал против *home office*, были вынуждены перевести работников на удаленную работу. Такая ситуация предоставляет шанс оценить плюсы и минусы удаленного труда как работникам, так и работодателям. Опросы общественного мнения показали, что в долгосрочной перспективе как минимум одна треть работников хотела бы продолжить работать из дома. [20]

Уже в течение нескольких лет обсуждается законодательное закрепление права на *home office*. Ситуация с коронавирусом обострила данные дискуссии, при этом многие работодатели относятся отрицательно к данной инициативе, отмечая, что *home office* следует устанавливать в только тех организациях, где это целесообразно. Некоторые исследователи отмечают, что, если регулировать право на *home office*, следует также урегулировать случаи, в которых у работника возникает обязанность работать из дома. [21]

8. Проведение заседаний совета предприятия в режиме видеоконференции

Советы предприятий играют важную роль в регулировании охраны труда и других аспектов трудовых отношений в организации. В связи с коронавирусом возникли многочисленные вопросы, которые требовали быстрых ответов: как обеспечить дистанцию между работниками, должны ли быть освобождены от работы лица, которые входят в группы риска и т. д. Поскольку в условиях социального дистанцирования во многих случаях было невозможно проведение очного заседания совета предприятия, встал вопрос о необходимости проведения заседаний в режиме видео- или телефонной конференции.

Федеральное министерство труда и социальной защиты выступило за внесение изменений в Закон о советах предприятия. 25 мая 2020 г. данный закон был подписан. [22] Закон вступил в силу с 1 марта 2020 г. и действует для советов предприятий до 31 декабря 2020 г. Обратная сила закона позволяет обеспечить легитимность тех заседаний, которые состоялись виртуально до принятия закона.

Виртуальные заседания стали предметом многочисленных дискуссий. Некоторые исследователи высказываются положительно о такой возможности. Большинство ученых отмечает существенные недостатки виртуальных заседаний. При проведении заседаний посредством видео конференции невозможно организовать личное присутствие участников заседания в одном месте, а также обеспечить соблюдение тайны заседания. [23] Советы предприятий тоже заинтересованы во временном регулировании, т. к. есть опасения, что работодатели в будущем будут отказывать членам совета предприятия в возмещении командировочных расходов для участия в заседании в филиале предприятия, расположенном в другой местности.

9. Проведение судебных заседаний в режиме видеоконференции

Временно, с 20 мая до конца 2020 г. предусмотрена возможность рассмотрения споров в судах по трудовым спорам и в судах по социальным спорам (всех инстанций) посредством видеоконференции. Стороны процесса, поверенные, непрофессиональные судьи, защитники могут участвовать в заседаниях посредством видеоконференции, если эпидемиологическая ситуация не позволяет им лично присутствовать в зале заседания.

В заключение отметим, что несмотря на беспрецедентные меры поддержки разных групп населения (безработных, работников, самозанятых, бизнеса), на данный момент представляется преждевременным судить об их эффективности, особенно, что касается сохранения рабочих мест. Пандемия предоставляет шанс, оценить на практике плюсы и минусы удаленной работы, виртуальных судебных заседаний и заседаний советов предприятий и ряда других органов представительства работников.

Список литературы:

1. Krause R., Kühn J.W. Covid-19 and Labour Law: Germany, in: Italian Labour Law e-Journal – Vol 13, No 1S (2020), p. 2, <http://csdle.lex.unict.it/docs/generic/Italian-Labour-Law-e-Journal---Vol-13-No-1S-2020/5996.aspx>.
2. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/gesetz-sozialschutzpaket-zwei.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
3. Krause R., Kühn J.W., p. 3.
4. BGBl. I, S. 587.
5. Anzahl der Kurzarbeiter in Deutschland von 1991 bis 2019 (Jahresdurchschnittswerte) und im Mai 2020, URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2603/umfrage/entwicklung-des-bestands-an-kurzarbeitern/>.
6. Ibid.
7. Krause R., Kühn J.W. Covid-19 and Labour Law: Germany, in: Italian Labour Law e-Journal – Vol 13, No 1S (2020), p. 2. URL: <http://csdle.lex.unict.it/docs/generic/Italian-Labour-Law-e-Journal---Vol-13-No-1S-2020/5996.aspx>.
8. §§ 95 ff. Третьей Книги Социального кодекса.
9. Введение режима Kurzarbeit требует согласования с советом предприятия.
10. Kurzarbeitergeldverordnung vom 25.03.2020 (BGBl. I, S. 587). Срок действия до 31.12.2020.
11. Таким образом, работнику выплачивается заработная плата пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени и пособие.
12. Bispinck R., Schulte T. Vorschläge zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes in der Corona-krise, Blogbeitrag vom 14.04.2020. URL: <https://www.wsi.de/de/blog-17857-kurzarbeitergeld-in-der-corona-krise-22848.htm>
13. Исключение составил уход и присмотр за детьми, родители которых работают в системообразующих областях.
14. Абзац (1а) ст. 56 Федерального закона «О защите от инфекционных болезней». Выплачивается как работникам, так и самозанятым, т.е. всем лицам, которые имеют право на данную компенсационную выплату.
15. Например, другой родитель или учреждение, осуществляющее уход за детьми, родители которых работают в системообразующих отраслях.
16. Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie (COVID-19-Arbeitszeitverordnung – COVID-19-ArbZV) Vom 07.04.2020, URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbeitszeitverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
17. § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättv).
18. Право на home office закреплено в Нидерландах (с 2016 г.), также в Скандинавских странах.
19. Leubecher M. „Mit Homeoffice allein kann die Wirtschaft nicht am Laufen gehalten werden“, Welt vom 26.04.2020, URL: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article207529389/Gesetz-zur-Heimar->

beit-Mit-Homeoffice-allein-kann-die-Wirtschaft-nicht-am-Laufen-gehalten-werden.html.

20. URL: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/buero-co/corona-folge-fast-jeder-dritte-wuenscht-sich-home-office-fuer-immer-16735068.html>. Другие исследования показали, что около 75 процентов хотели бы продолжить работать хотя бы частично на условиях home office. См. URL: <https://industrie.de/coronavirus/mehrheit-wuerde-auch-nach-corona-gerne-im-homeoffice-arbeiten/>.

21. Fuhlrott M., Fischer K. Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, in: NZA 2020, S. 345 (350).

22. URL: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/corona-krise-hubertus-heil-will-arbeit-der-betriebsraete-im-homeoffice-absichern-a-a01212e3-d11e-457a-90a1-21b952d5d53c>.

23. Те. обеспечить такие условия, чтобы посторонние лица не узнали, о чем говорилось на заседании, и чтобы заседания носили доверительный характер. См.: Fuhlrott M., Fischer K. Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, in: NZA 2020, S. 345 (350).

УДК 349.2

Чуча Сергей Юрьевич,

главный научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук, доктор юридических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования, почетный работник судебной системы
romashkin1933@mail.ru

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Аннотация: в статье исследуются направления ревизии нормативно-правовых актов, регламентирующих трудовые и связанные с ними отношения, в период пандемии в России. Анализируются попытки расширения полномочий органов исполнительной власти в регулировании труда, оцениваются последствия внедрения цифровых технологий в трудовые и социально-обеспечительные отношения. Предлагается методика устранения коллизий при применении нормативно-правовых актов. Исследуется место и значение Трудового кодекса РФ в системе актов, содержащих нормы трудового права.

Ключевые слова: труд, пандемия, трудовое право, правовое регулирование, цифровизация, социальное партнерство, РТК, устранение коллизий нормативных актов, Трудовой кодекс.

Sergey Chucha,

Chief Researcher, Sector of Labor Law and Social Security Law, Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Doctor of Law, Professor, Honorary Worker of Higher Professional Education, Honorary Worker of the Judiciary
romashkin1933@mail.ru

LEGAL REGULATION OF LABOR RELATION IN RUSSIA DURING THE PANDEMIC

Abstract: the article examines the areas of revision of regulatory acts governing labor and related relations during a pandemic in Russia. The author analyzes the attempts to expand the powers of the executive authorities in labor regulation, assesses the consequences of the introduction of digital technologies in labor and social security relations. A technique is proposed for resolving conflicts in the application of legal acts. The place and significance of the Labor Code of the Russian Federation in the system of acts containing the norms of labor law are investigated.

Keywords: labor, pandemic, labor law, legal regulation, digitalization, social partnership, RTK, elimination of conflicts of laws, Labor Code.

Мы живем в интересное время. Выходной день на выходной неделе во время выходного месяца. Когда произошло это событие и в какой стране? Не каждый догадается, что речь – о 6 мая 2020 г. в Российской Федерации, первом рабочем нерабочем дне на нерабочей неделе. И не мудрено, ведь в России не всякий юрист уверенно ответит на вопрос, какая редакция Конституции страны действует сегодня, да и действует ли вообще какая-то, когда медицинские даже не теории (теории требуют научных доказательств), а аксиомы (утверждения неизвестных в медицинской научной среде чиновников Всемирной организации здравоохранения и национальных бюрократов от медицины, вовсе не обязательно имеющих профильное образование и тем более специализацию эпидемиолога, принимаемые как постулат без доказательств) получают приоритет над основополагающими международно-правовыми актами и конституционными положениями, регулирующими права и свободы человека: свободу передвижения и собраний, право на труд и неприкосновенность личной жизни. Попытки исполнительной власти принятия чрезвычайного законодательства в сфере труда [1], вызывают лишь робкие возражения ученых-трудовиков и профсоюзов [2], не переходящие в сколь-нибудь значимые активные действия.

Что еще показал режим самоизоляции? Возможность обходиться без миллионов работников и служащих, во всяком случае – непосредственно в офисах, зачастую дистанционный труд вполне заменяет классический трудовой договор. Возможность учиться дистанционно – и в школе, и в институте или колледже. Возможность обойтись без потрепле-

ния шоу-контента «живую» – и музыкально-песенного, и театрального, и спортивного. Допустимость реже ходить или не ходить вовсе в магазины и предприятия общественного питания, ограничившись дистанционным заказом доставки соответствующих товаров на дом, а лучше и вообще реже выходить из дома, ограничив общение социальными сетями и мессенджерами. Режим самоизоляции показал ненужность в самой ближайшей перспективе целого ряда профессий и должностей.

Обращают на себя внимание попытки органов исполнительной власти по внедрению чрезвычайного регулирования трудовых отношений в условиях пандемии. Выше мы приводили соответствующие примеры. К такой категории нормативных актов можно смело отнести и Федеральный закон от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции», которым ст. 17 Федерального закона от 1 апреля 2020 г. № 98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» дополнена пунктом 5, закрепляющим право Правительства РФ в 2020 г. принимать решения, предусматривающие установление особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. С учетом ч. 2 той же статьи, Правительство может делегировать соответствующие полномочия федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему выработку государственной политики и нормативно-правовое регулирование в сфере труда (Минтруд России).

Возражая против разработанного Минтрудом законопроекта, председатель ФНПР России М.В. Шмаков в письме от 23 апреля 2020 г. [3] справедливо указывает, что в Трудовом кодексе РФ уже содержатся особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в период наступления чрезвычайных обстоятельств, а также конкретные полномочия Правительства РФ в сфере регулирования труда. Тем не менее, Федеральный закон был принят и вступил в законную силу.

Возражая против законопроекта, ФНПР использовал еще один аргумент, юридически не безупречный. «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется в первую очередь Трудовым кодексом РФ (ст. 5 ТК РФ). ... Внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, а также приостановление действия его положений

или признание таких положений утратившими силу должно осуществляться отдельными федеральными законами. Положения, предусматривающие внесение изменений в ТК РФ, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации, приостанавливающие их действие или признающие их утратившими силу либо содержащие самостоятельный предмет правового регулирования (ч. 6 ст. 5 Трудового кодекса РФ)».

Система источников трудового права является наиболее сложной в сравнении с иными отраслями. Это объективно обусловлено сочетанием, по меньшей мере, трех обстоятельств:

1) наличием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, издаваемых одной из сторон соответствующих отношений, что не свойственно другим отраслям;

2) чрезвычайно широкой областью применения в качестве источника права коллективных договоров и соглашений, именуемых в общей теории права нормативными договорами;

3) отнесением законодательства о труде к сфере совместного ведения РФ и ее субъектов, что влечет за собой включение в систему источников, наряду с федеральными, нормативных актов субъектов РФ, а также регулирование трудовых отношений актами органов местного самоуправления (ст. 72, 132 Конституции РФ, ст. 5-7 Трудового кодекса РФ, Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

Такое разнообразие источников потребовало тщательной правовой регламентации вопросов их соотношения по юридической силе, чего КЗоТ РФ, содержащий лишь две посвященных этому вопросу статьи (4 и 5), не знал. Глава 1 ТК РФ содержит уже целый комплекс норм, объединенных в ряд весьма объемных статей (5-13), направленных на упорядочение действия нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Однако некоторые нормы, закрепленные в кодексе, не могут применяться, поскольку недостаточно обоснованы ни доктринально, на уровне общей теории права, ни практически – исходя из анализа деятельности правоприменительных, в т.ч. и судебных, органов. Прежде всего в этой связи следует сказать о ч. 2, 8 и 9 ст. 5 ТК РФ, устанавливающих приоритет Трудового кодекса в отношении иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права.

Предваряя анализ ст. 5 ТК РФ, следует констатировать, что приоритет акта большей юридической силы над «нижестоящим», равно как и нового закона над старым, являются общепризнанными в мире принципами преодоления коллизий. В английской же правовой системе, где в отсутствие писаной конституции законы не могут быть признаны некон-

ституционными, установлена презумпция приоритета более позднего закона над более ранним [4] как основной способ устранения коллизий между актами, принимаемыми парламентом, поскольку «ни один суд, никакой другой государственный орган не может подвергнуть даже сомнению правомерность издания и юридическую значимость актов парламента» [5].

В рамках романо-германской правовой семьи повсеместно признана следующая иерархия законов: конституция – конституционные законы – текущие законы. Что же касается места кодексов в этой системе, то однозначного решения этой проблемы в западной науке нет. Одни авторы особо выделяют кодексы среди иных законов, а равно и преувеличивают их юридическую роль [6]. Другие – ставят в один ряд с текущим законодательством или уменьшают их социальную значимость не только в отношении законов, но и иных источников права, поскольку они составляют небольшую часть современной системы законодательства. [7].

Вопросы иерархии федеральных законов не имеют на сегодняшний день однозначного решения и в российской правовой науке, законодательстве, правоприменительной практике.

Одна группа исследователей является сторонником той точки зрения, что, в самом общем виде, возможен приоритет одних федеральных законов над другими.

Констатируется приоритет кодифицированных федеральных нормативных актов над некодифицированными [8]. Такую точку зрения некоторые исследователи называют доминирующей в юридической науке [9]¹, выдавая, как нам кажется, желаемое за действительное.

Признается большая юридическая сила федеральных законов, принятых на референдуме, в сравнении с любыми иными федеральными законами [10].

Другие ученые отрицают иерархическую зависимость между федеральными законами [11].

Основой утверждения об отсутствии всякой иерархии внутри актов одного вида – в данном случае, федеральных законов – являются нормы Конституции Российской Федерации, а также их толкование, данное Конституционным Судом РФ, согласно которому в ст. 76 Конституции РФ не определяется и не может определяться иерархия актов внутри одного их вида [12].

Юридическая сила нормативного акта находится в прямой зависимости от правового положения органа, его издавшего и (или) процедуры принятия акта. С этой точки зрения между обычным федеральным законом и кодексом различий не существует. Едва ли можно говорить и о том, что в отечественной правовой системе или доктрине сложился неписанный коллизионный принцип приоритета

базового акта отрасли, поскольку он не получил всеобщего признания ни в теории права, ни в законодательстве, ни в практике его применения.

Вместе с тем, мы не отрицаем необходимости установления такого коллизионного правила [13]. Весь вопрос в том, как это сделать с тем, чтобы соответствующие нормы были теоретически безукоризненны и практически реализуемы. Представляется, что ч. 2, 8 и 9 ст. 5 ТК РФ никоим образом не достигают планируемого результата – установления коллизионного правила, диктующего приоритет кодекса, но, напротив, наиболее четко показывают бесперспективность регламентации иерархии нормативных актов одного вида посредством установления этой иерархии в самих этих актах.

Приоритет в отношении федеральных законов, содержащих нормы трудового права, будут иметь только Конституция РФ, федеральные конституционные законы, а также федеральные законы, принятые на референдуме, если таковые появятся, но не Трудовой кодекс. Нормы ч. 2, 8 и 9 ТК РФ не дают оснований говорить о приоритете кодекса над иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Для устранения возможных коллизий между названными актами должны применяться правила о приоритете позднее принятого закона и специальной нормы над общей [14].

В ряду попыток внедрения чрезвычайного правового регулирования лежит и разработка Правительством РФ проекта постановления «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году». Указанный документ был разработан Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации еще до одобрения Советом Федерации Федерального Собрания Российской Федерации проекта Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» [15]. Законопроект был принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 22 мая 2020 г., а уже 27 мая 2020 г. проект названного постановления Правительства РФ был направлен для обсуждения в Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, где оперативно [16] встретил возражения профсоюзной и работодательской сторон РТК.

Профсоюзная сторона РТК поддержала первую версию проекта постановления Минтруда, выступив, однако, против инициативы по сокращению срока уведомления работника об изменении условий трудового договора (включая введение неполного рабочего дня) и по переводу сотрудников на не обусловленную трудовым договором работу сроком на три месяца, предусмотренные проектом постановления Правительства. Эти нормы повлекли бы за собой снижение уровня гарантий прав работ-

¹ Толстик В.А. Иерархия нормативно-правовых актов в Российской Федерации // Правовая политика и правовая жизнь. 2001. № 2. С. 57–58.

ников. Действительно, «необходимо понимать, что в некоторых случаях, в зависимости от того, какой конкретно режим неполного рабочего дня (смены) и/или неполной рабочей недели вводит работодатель, работник может пострадать даже больше, чем при введении простоя» [17].

Сторона работодателей в РТК не поддержала проект постановления Правительства. Документ предполагал запрет введения простоя работодателем в период действия карантинных ограничений, однако введение простоя не обязательно связано напрямую с коронавирусной эпидемией, работодатель мог столкнуться с обстоятельствами, которые не зависят от того, как он организует производство. Вместе с тем предполагалось запрещение увольнения работников по инициативе работодателя в период вынужденной приостановки деятельности предприятия из-за карантинных мероприятий. Однако если работник нарушит трудовую дисциплину, должно быть возможным его увольнение по инициативе работодателя». Формулировка же проекта постановления об обязательной выплате зарплаты в полном объеме во время действия ограничительных мер (нерабочих дней) предполагала сохранение всех компенсационных выплат. Но если работник, который был занят на производстве с вредными условиями труда и за это получал доплату, находится дома, то нет оснований выплачивать ему компенсационные выплаты. В то же время, сторона работодателей готова поддержать обновленную версию проекта постановления, но сохранив в ней некоторые положения предыдущей, например, о сокращении с двух месяцев до двух недель срока уведомления сотрудника об изменении по инициативе работодателя условий трудового договора и режима работы (в том числе о введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) [18] (т.е. тех норм, против которых возражает профсоюзная сторона в РТК).

Как следствие отсутствия компромисса в РТК, Министерство труда и социальной защиты радикально изменило проект постановления Правительства. В обновленной версии документа не осталось почти ни одного из предыдущих предложений: исчезли нормы о запрете отправлять работников в простой или увольнять по инициативе работодателя в период вынужденной приостановки деятельности компании из-за карантинных ограничений, сокращение срока уведомления сотрудника об изменении по инициативе работодателя условий трудового договора и режима работы (в том числе о переводе на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) с двух месяцев до двух недель, если необходимость вызвана карантинными ограничениями, право работодателя переводить работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя на срок до трех месяцев (вместо одного месяца); в период действия ограничительных мероприятий работникам может быть предоставлен отпуск по со-

гласованию с работодателем, при этом временная нетрудоспособность в связи с карантином не является основанием для продления или перенесения отпуска; уведомление работников о новых графиках сменной работы не позднее чем за семь календарных дней до введения их в действие; в случае сокращения численности или штата, если срок уведомления работников истекает в период карантина, увольнение происходит только после завершения ограничительных мер, на следующий рабочий день после этого и др.

По информации РБК, в новом варианте постановления остались положения о возможности для граждан, работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним, воспользоваться правом на оплату проезда и провоза багажа за счет средств работодателя к месту проведения отпуска в пределах России в 2021 г., если право не было использовано в 2020 г. из-за карантинных мероприятий; обязанности работодателей уведомить каждого работника об изменениях законодательства, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, и праве работника сделать выбор между бумажной или цифровой трудовой книжкой до 31 октября 2020 г. Это можно сделать в том числе через электронную почту и другие мобильные сервисы [19].

Возможность внедрения электронного кадрового документооборота, включая электронный обмен кадровыми документами между работодателем и органами Пенсионного фонда России, а также внедрением так называемых «электронных трудовых книжек» (которые, на самом деле, в виде отдельного документа прекращают свое существование) появилась с вступлением в силу в январе 2020 г. Федеральных законов от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и от 16 декабря 2019 г. № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования». Формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде содержит целый ряд преимуществ перед традиционным ведением трудовой книжки. Оно обеспечивает удобный и быстрый доступ работников к информации о трудовой деятельности и высокий уровень сохранности данных, позволяет выявлять недостоверные сведения о трудовой деятельности, обеспечивает снижение издержек работодателей на приобретение, ведение и хранение трудовых книжек на бумажном носителе, упрощает возможности дистанционного трудоустройства и труда, дает возможность дистанционно оформлять пенсии по данным лицевого счета без дополнительного документального подтверждения, использовать данные электронной трудовой книжки для получения государственных услуг, а также предоставляет работодателям и государству дополни-

тельные возможности оперативной аналитической обработки данных о трудовой деятельности и рынке труда.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работодатели обязаны уведомить до 30 июня 2020 г. включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ (на бумажном носителе) или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

В свою очередь, каждый работник до 31 декабря 2020 г. включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ (на бумажном носителе) или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

Коррекция срока уведомления в связи с пандемией выглядит уместной.

Тенденцией правового регулирования в условиях пандемии является расширение применения дистанционного труда в частности и электронных сервисов получения государственных услуг в целом. Наиболее ярким ее проявлением стало принятие Федерального закона от 8 июня 2020 г. № 168-ФЗ «О едином федеральном информационном регистре, содержащем сведения о населении Российской Федерации» [20].

Нашлось время в период пандемии у депутатов начать масштабный эксперимент, который может повлиять на права граждан и организаций, в том числе в сфере труда, в городе Москве на ближайшие пять лет. Речь о принятии Федерального закона от 24.04.2020 № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве и внесении изменений в ст. 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных».

В целом же, упор на цифровизацию сделан прежде всего в целях обеспечения фискальных интересов государства, которое, по всей вероятности, всерьез полагает, что чтобы корова меньше ела и давала больше молока, ее нужно меньше кормить и больше доить. И именно такой философией, судя по предлагаемым к принятию правовым актам, руководствовались субъекты нормотворчества в период пандемии.

Список литературы:

1. Минтруд предложил увеличить срок вахты до полугода из-за коронавируса. URL: <https://www.rbc.ru/economics/23/04/2020/5ea1714f9a7947110a5098f4> (дата обращения: 25.04.2020); Минтруд предложил новый порядок изменения трудовых отношений при эпидемии. URL: <https://www.rbc.ru/economics/24/04/2020/5ea15cc29a7947041f6e20ed> (дата обращения: 25.04.2020).

2. Письмо Председателя ФНПР М.В. Шмакова заместителю министра труда и социальной защиты РФ В.Л. Вуколову от 23 апреля 2020 г. // URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/19391.html> (дата обращения: 25.04.2020); Профсоюзы против предоставления Правительству права менять трудовое законодательство // URL: <https://www.solidarnost.org/news/profsoyuzu-protiv-predostavleniya-pravitelstvu-pravamenyat-trudovoe-zakonodatelstvo.html> (дата обращения: 25.04.2020).

3. Письмо Председателя ФНПР М.В. Шмакова заместителю министра труда и социальной защиты РФ В.Л. Вуколову от 23 апреля 2020 г. № 101-107/1571-54-97н // URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/19391.html> (дата обращения: 13.06.2020)

4. *Богдановская И.Ю.* Законы в английском праве. М., 1987. С. 74.

5. *Кросс Р.* Прецедент в английском праве. М., 1985. С. 166.

6. *Dadomo Ch., Farran S.* The French Legal System. L., 1993. P. 25–27.

7. *Pearson Ed.* Law for the European Business Studies. L., 1994. P. 24; см об этом подробно: Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права. Учебник. М.: Проспект, 2001. С. 506–529.

8. См., например: *Беляева З.С.* Источники колхозного права: автореф. дисс... д-ра юрид. наук. М., 1972. С. 17; *Захарова Т.П., Ковтун Н.Н.* Действующие источники уголовно-процессуального права: учебное пособие. Н.Новгород, 1988. С. 32; *Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И.* Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. ред. М.В. Молодцова. М.: НОРМА, 2001. С. 44; *Поленина С.В.* Теоретические проблемы системы советского законодательства. М., 1979. С. 38; *Поленина С.В., Сильченко Н.В.* Научные основы типологии нормативно-правовых актов в СССР. М., 1987. С. 68–69; *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М.: Вердикт-1М, 2000. С. 305–306; *Тихомиров Ю.А.* Коллизионное право. М., 2001. С. 268–269.

9. *Толстик В.А.* Иерархия нормативно-правовых актов в Российской Федерации // Правовая политика и правовая жизнь. 2001. № 2. С. 57–58.

10. См., например: *Толстик В.А.* Иерархия нормативно-правовых актов в Российской Федерации // Правовая политика и правовая жизнь. 2001. № 2. С. 69–72.

11. См., например: *Аленина И.В.* Коллизии в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. Омск: Омский гос. ун-т, 2000. С. 169; *Комаров С.А.* Общая теория государства и права: учебник. М.: Юрайт, 1998. С. 227–

228; Общая теория права и государства: учебник / под ред. В.В. Лазарева. М.: Юрист, 1994. С. 145.

12. См.: Определение Конституционного Суда РФ от 5 ноября 1999 г. № 182-О// СЗ РФ. 1999. № 52, ст. 6460.; Определение Конституционного Суда РФ от 3 февраля 2000 г. № 22-О// СЗ РФ. 2000. № 14, ст. 1532.

13. Алена И.В. Коллизии в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. Омск: Омский гос. ун-т, 2000. С. 169; Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт-1М, 2000. С. 305–306; Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А.Волгина. М.: Экзамен, 2002. С. 185.

14. См. подробно: Чуча С.Ю. Трудовой кодекс в системе источников российского трудового права // Трудовое право. 2004. № 1.

15. Федеральный закон от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.05.2020).

16. РТК проект был рассмотрен на заочном заседании уже 29 мая 2020 г. Повестка заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29 мая 2020 г. // Сайт ФНПР России URL: <http://www.rtk.fnpr.ru/pic/2020-05-29-pov=728402cc736dff430a0341a056c222f5.pdf> (дата обращения: 13.06.2020).

17. Письмо заместителя Координатора профсоюзной стороны РТК, заместителя председателя ФНПР Н.Н. Кузьминой от 1 июня 2020 г. № 104/12 // Сайт ФНПР России. URL: <http://www.rtk.fnpr.ru/pic/2020-06-01=104-12=313d9ab5fd6ce19325ce8ab435fc5104.pdf> (дата обращения: 13.06.2020).

18. Власти отказались от особых правил увольнений и простоя во время пандемии Из-за чего Минтруд переписал проект спецрегулирувания на рынке труда // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/06/2020/5edfa0829a79472ef3375801> (дата обращения: 13.05.2020).

19. Власти отказались от особых правил увольнений и простоя во время пандемии из-за чего Минтруд переписал проект спецрегулирувания на рынке труда // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/06/2020/5edfa0829a79472ef3375801> (дата обращения: 13.05.2020).

УДК 2349.2

Шестеряков Игорь Александрович, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», почетный работник высшего образования

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ, В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: в статье рассматриваются трудовые отношения на предприятиях малого предпринимательства в условиях пандемии. Автор обращает внимание на регулирование трудовых отношений работников, работающих у работодателей малого предпринимательства в период пандемии. В результате проведенного исследования предлагаются изменения в действующее законодательство. По мнению автора, это позволит улучшить положение работников и защитить их трудовые и социальные права.

Ключевые слова: работник, малое предприятие, работодатель, трудовое, пандемия.

Shesteryakov Igor Alexandrovich, Candidate of Law, Associate Professor, Professor Department of labor law, Saratov State Law Academy

LABOR RELATIONS AT SMALL BUSINESSES, WHICH ARE RELATED TO WORLDWIDE ENTERPRISES UNDER THE CONDITIONS OF PANDEMIA

Abstract: the article discusses labor relations at small enterprises in a pandemic. The author draws attention to the regulation of labor relations of workers working with small business employers during a pandemic. Because of the study, changes to the current legislation are proposed. According to the author, this will improve the situation of workers and protect their labor and social rights.

Keywords: employee, small business, employer, labor, pandemic.

Последнее исследование влияния коронавируса на рынок труда, проведенное Международной организацией труда показало, что влияние пандемии на сферу труда оказалось более серьезным, чем предполагалось ранее. Так, подавляющее большинство работников в мире (93 %), проживают в странах, где действуют те или иные карантинные меры, связанные с ограничениями в деятельности предприятий. [1] Именно поэтому приобретает значе-

ние анализ национального законодательства, призванного обеспечить соблюдение трудовых прав работников, работающих у работодателей, субъектов малого предпринимательства.

Появление в ТК РФ главы, связанной с регулированием труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, было связано как с реализацией основных задач трудового законодательства, так и с вовлечением в сферу действия трудового законодательства достаточного количества работников и работодателей. По состоянию на 10 июня 2020 г. в малом бизнесе действует 2 574 034 работодателя и 12 879 737 работников. [2]

Правовое регулирование трудовых отношений работников, работающих у работодателей малого предпринимательства предусматривало следующие особенности:

1) осуществляется как с помощью общих норм трудового законодательства, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ), так и специальных норм, устанавливающих особенности регулирования труда, обусловленные организационно-правовой формой работодателя (ст. 309.1, 309.2 ТК РФ);

2) возможность отказа работодателем полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.);

3) особенность договорного регулирования отношений, которое проявляется, с одной стороны, в отсутствии коллективного договорного регулирования, а с другой, в более детальной регламентации индивидуального договорного регулирования.

Проведенный в литературе анализ судебной практики позволяет прийти к выводу о том, что имеются следующие проблемы в правовом регулировании труда работников, занятых на малых предприятиях:

- признание факта наличия/отсутствия трудовых отношений;

- о взыскании задолженности по заработной плате, среднего заработка на период трудоустройства, денежной компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда;

- об отмене актов о привлечении к административной ответственности работодателя-субъекта малого предпринимательства по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства). [3]

Прошло три года с момента появления названной главы, но на практику применения соответствующих норм повлияли условия пандемии.

Прежде всего, это касается правового положения работодателя. Помимо общих норм, определяющих его обязанности (например, ч. 2 ст. 22, ст. 212 ТК РФ) в условиях пандемии работодателя обязаны руководствоваться и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудово-

го права. Особое место среди них занимают нормы, обеспечивающие санитарно-эпидемиологическое благополучие работников. В соответствии с ч. 2 ст. 25 Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ (в ред. от 26.07.2019) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» [4] на индивидуальных предпринимателей и юридических лиц возложены обязанности осуществлять санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда и выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов РФ к условиям труда в целях предупреждения травм, профессиональных заболеваний, инфекционных заболеваний и заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда. Таким образом, в условиях пандемии на работодателя не возлагаются обязанности по осуществлению санитарно-противоэпидемических профилактических мероприятий. Кроме того, в ст. 11 названного закона предусмотрена обязанность работодателя осуществлять гигиеническое обучение работников. Однако, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 29 июня 2000 № 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций» речь идёт об определённых категориях профессий работников (например, общественное питание и т.д.). [5] Поэтому, поскольку Минздрав РФ является федеральным органом исполнительной власти, в том числе осуществляющим нормативно-правовое регулирование вопросов организации профилактики заболеваний (в том числе инфекционных) в соответствии с Положением о Министерстве здравоохранения РФ [6], то этот орган должен разработать санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда на рабочих местах, в целях профилактики и распространения COVID-19.

Следующим элементом правового статуса работодателя рассматриваемой категории является вопрос, связанный с его правами. Помимо общих прав, предусмотренных ч. 1 ст. 22 ТК РФ, в соответствии с ФЗ № 52 от 30.03.1999 г. работодатель имеет право на возмещение в полном объёме вреда, причинённого его имуществу, при осуществлении санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий. В условиях пандемии такие мероприятия были предусмотрены Указами Президента РФ «Об объявлении в РФ нерабочих дней» от 25.03.2020 г. № 206 [7]; «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» от 28.04.2020 г. № 294 [8]; «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» от 02.04.2020 № 239 [9], а также Постановление Правительства

РФ от 02.04.2020 № 409 (в ред. от 30.05.2020) «О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики» [10].

Анализ названных актов позволяет выделить для работодателей малого бизнеса три группы мероприятий комплексного характера, направленных на их поддержку в условиях пандемии:

- первое – меры по сохранению рабочих мест (например, право сокращать заработную плату до минимального размера оплаты труда; отправлять работников в отпуск, с выплатой минимально размера оплаты труда);

- второе – меры налоговой поддержки (например, изменение порядка уплаты НДС, отмена налогов для малого бизнеса);

- третье – меры по условиям кредитования (например, запрет на требования досрочного погашения кредитов и отсрочка выплаты кредитов в текущем году).

Рассмотрим первую группу, поскольку именно эти меры касаются трудовых прав как работодателей, так и работников. Согласно данным Центра стратегических разработок, каждая третья компания уже сократила штат работников, а каждая вторая планирует уменьшить число работников на 12–14 % в ближайшие дни. [11]. Однако полную картину с реальным состоянием соблюдения трудовых прав работников в сфере малого бизнеса представил Совет при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека. Так, были выявлены следующие нарушения: принуждение работников к уходу в неоплачиваемый отпуск; неправомерное уменьшение заработной платы, понуждение работников к труду в нарушение положений указов Президента РФ; увольнения и сокращения работников, недостаточное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, невыполнение рекомендаций Роспотребнадзора о профилактике коронавируса на рабочих местах. [12]

Теоретически, по каждому из названных нарушений работники могут обратиться в органы Государственной инспекции труда. Но в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2020 № 438 (в ред. от 13.06.2020) «Об особенностях осуществления в 2020 г. государственного контроля (надзора), муниципального контроля и о внесении изменения в п. 7 Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» [13] установлены ограничения на проведение проверок, в том числе и по основанию их проведения, то есть работники могут обратиться в инспекцию с жалобой, но проверка проведена быть не может.

Поскольку в соответствии со ст. 8 ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» граждане имеют право на возмещение в полном объеме вреда при осуществлении санитарно-противоэпидемических (профилактических) меропри-

ятий), в целях обеспечения правового механизма реализации трудовых и пенсионных прав работников малого бизнеса, которые по инициативе работодателя были вынуждены уйти в отпуска без сохранения заработной платы в период пандемии и включение этого периода в страховой стаж, считаем необходимым дополнить ч. 1 ст. 12 «Иные периоды, засчитываемые в страховой стаж» Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ (с изм. от 22.04.2020) «О страховых пенсиях» подпунктом 12 следующего содержания: «период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы до шести месяцев в течение календарного года в период пандемии». Период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы будет засчитываться в страховой стаж в том случае, если им предшествовали и (или) за ними следовали периоды работы и (или) иной деятельности (независимо от их продолжительности), которые указаны в ст. 11 ФЗ «О страховых пенсиях».

Список литературы:

1. Кризис в сфере занятости углубляется, а выход рынка труда из кризиса отличается неуверенностью и не будет полным, предупреждает МОТ. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_749584/lang--ru/index.htm (дата обращения: 21.06.2020).
2. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. URL: <https://rmsp.nalog.ru/> (дата обращения: 10.06.2020).
3. См. подробнее: *Шестеряков И.А., Шестерякова И.В.* Особенности трудового договора работников, занятых у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2018. № 6. С. 222–229.
4. СЗ РФ. 1999. № 14, ст. 1650.
5. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 31.
6. СЗ РФ. 2012. № 25, ст. 3526.
7. СЗ РФ. 2020. № 13, с т. 1898.
8. СЗ РФ. 2020. № 18, с т. 2875.
9. СЗ РФ. 2020. № 14, ч. 1, с т. 2082.
10. СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 4, с т. 2267.
11. Цит. по: *Лактионова М.* В нас не нуждаются: кого коронавирус лишает работы // Газета.ru. 2020. 1 апреля.
12. Минтруд и Роструд ответили на Рекомендации СПЧ по защите трудовых прав в период пандемии коронавируса // URL: <http://www.president-sovet.ru/presscenter/news/read/6300/> (дата обращения: 21.06.2020).
13. СЗ РФ. 2020. № 15, ч. 4, ст. 2292.

Шестерякова Ирина Владимировна,
*и.о. заведующего кафедрой трудового права,
доктор юридических наук, профессор ФГБОУ ВО
«Саратовская государственная юридическая
академия»*

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ

Аннотация: в статье рассматривается вопрос об изменении в трудовых отношениях в период пандемии коронавируса. Автор приводит статистические данные, предлагает обзор национального законодательства зарубежных государств о принятых мерах борьбы с коронавирусом, затрагивающих трудовые права работников и работодателя. Автор делает вывод о том, что в современных условиях появляются дополнительные факторы, влияющие на увеличение количества дистанционно занятых работников, а также возможности дистанционной работы у тех категорий работников, которые раньше не могли считаться дистанционными. Работа в сложившихся условиях должна отвечать целям трудового законодательства: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защита прав и интересов так работников, так и работодателей.

Ключевые слова: работник, работодатель, пандемия, трудовые отношения, Международная организация труда.

Shesteryakova Irina Vladimirovna,
*Acting Head of the Department of Labor Law,
Doctor of Law, Professor Saratov State Law Academy*

LABOR RELATIONS DURING THE PANDEMIC PERIOD: INTERNATIONAL AND NATIONAL ASPECTS

Abstract: the article considers the issue of changes in labor relations during the coronavirus pandemic. The author provides statistical data, offers an overview of the national legislation of foreign countries on measures taken to combat coronavirus affecting the labor rights of workers and the employer. The author concludes that in modern conditions there are additional factors affecting the increase in the number of remotely employed workers, as well as the possibility of telecommuting for those categories of workers that previously could not be considered remote. Work in the current conditions should meet the goals of labor legislation: establishing state guarantees of labor rights and freedoms of citizens, creating favorable working conditions and protecting the rights and interests of both workers and employers.

Keywords: employee, employer, pandemic, labor relations, International Labor Organization.

Всемирная организация здравоохранения (далее ВОЗ) признала вспышку коронавирусной инфекции COVID-19 пандемией. Генеральный директор ВОЗ на саммите Группы 20 вступил с заявлением о том, что «инфицированы уже почти полмиллиона человек, и более чем 20 тысяч человек скончались. Пандемия разрастается в геометрической прогрессии. Первые 100 тысяч человек заболели в течение 67 дней. Вторые 100 тысяч – в течение 11 дней, третьи 100 тысяч – в течение всего 4 дней, а четвертые – в течение всего 2 дней. Без решительных действий во всех странах могут умереть миллионы». [1]

В результате вспышки коронавируса во всём мире можно констатировать возникновение нового экономического и финансового кризиса. Такая ситуация не может не могла не оказать влияние на трудовые отношения, они стремительно меняются.

В современных условиях следует обратить внимание на экономические и иные риски как для работника, так и для работодателя. Работодатели находятся в непростых экономических условиях и вынуждены предпринимать опереженные шаги по спасению бизнеса, в том числе и не популярные по отношению к работникам, например, часть работников приходится уволить, перевод на удалённую работу, неполное рабочее время и пр.

Все же, хотелось бы отметить, что большее значение сегодня приобретает человеческая жизнь, здоровье работника, о чём обязан позаботиться в первую очередь работодатель, ну и, конечно, сам работник.

На работодателя возлагается обязанность создать для работников безопасные условия труда в условиях пандемии:

- необходимо выявить работников, особо нуждающихся в защите, то есть тех, кто наиболее подвержен риску заражения, например, люди с ослабленным иммунитетом, или те, кто по роду работы часто выезжает в командировки;

- работодатель обязан обладать информацией о состоянии здоровья работников, например, кто имеет патологии, хронические заболевания, заболевания определённой категории (инфекционные, дыхательных путей, аллергические и т.д.), врачебные противопоказания. Это потребует от работодателя и его служб повышенного сохранения персональных данных работников;

- на работодателя возлагается обязанность по соблюдению противоэпидемиологических и гигиенических мероприятий, частая уборка помещений и офисов с дезинфицирующим раствором, особенно мест общего пользования (туалетов, столовых, буфетов и т.д.).

В условиях пандемии особые значимыми становятся трудовые права работников. Следует отметить, что представители профсоюза обращают

на это особое внимание. Так, О.Исянов, председатель федерации профсоюзов Красноярского края совершенно справедливо заметил, что «сегодня мы оказались в чрезвычайной ситуации. Пока весь мир борется с пандемией коронавируса, полное или частичное закрытие предприятий уже затронуло 81 % от общего числа наемных работников в мире или 3,3 миллиарда человек. Пандемия беспощадно обнажила слабые места той модели глобализации, которая очень многих людей неоправданно выбросила на обочину. Нестандартная занятость, возникшая в результате закрытия производств и режима изоляции, лишает трудящихся гарантий стабильности, оставляя их за рамками систем социальной защиты, таким образом обрекая на нищету. Основная тяжесть экономических последствий кризиса вновь легла, на плечи трудящихся. Уже сейчас имеются факты, когда работодатели решают свои экономические проблемы за счет работников, что только усугубляет ситуацию и создает социальное напряжение в трудовых коллективах. Сокращение персонала, объявление простоя, снижение доходов работников – не выход из положения». [2]

Дискуссия в рамках X Петербургского международного юридического форума «Перезагрузка трудовых отношений, поиск баланса интересов работодателей и работников в новых условиях» так же подтверждает высказанную озабоченность профсоюзов. Так, Н.Кузьмина, заместитель председателя ФНПР, ректор Академии труда и социальных отношений высказала мнение о том, что «...в очередной раз в ситуации кризиса, в котором опять виновны не работники, расплачиваться предлагается именно работникам. Между тем именно дефицит достойного труда – причина всех кризисов, что констатирует и Международная организация труда, и все объективные исследования экономистов-трудоуловиков во всём мире. ФНПР России считает самым правильным в этой ситуации строгое отслеживание выполнения трудового законодательства и пресечение попыток его ревизии, под каким бы то ни было предлогом». [3]

В одном из еженедельных обзоров Международная организация труда относительно COVID-19 [4] обращает внимание на то, что воздействие пандемии ощущается практически во всех областях науки, производства, сельского хозяйства по всему миру. Особенно пострадавшими можно считать тех, кто работает в неформальном секторе экономики.

Это не может не сказаться на множестве юридических вопросов, возникающих в связи с введением мер самоизоляции, остановки/приостановки работы производств, обязанностей руководства компаний и работодателей, судебного порядка рассмотрения трудовых споров.

Обобщая принятые меры правительствами различных государств в отношении работодателей, можно сказать следующее:

1. В настоящее время они находятся под воздействием большого количества рисков:

- нехватка денежных средств на дальнейшее развитие бизнеса;

- необходимость увольнения работников, вследствие невозможности платить заработную плату, а в дальнейшем риск остаться без квалифицированных кадров;

- необходимость разработать новые подходы к работе и технологиям, чтобы работать дальше и быть конкурентоспособными на рынке, перейти на цифровой формат, новые технологии и тд. Все это также требует денежных вложений и специалистов высокого уровня.

Таким образом, на первое место выдвигаются фидуциарные обязанности работодателя, что ведёт к пересмотру управления указанными рисками.

2. К ним сегодня предъявляются особые требования: работа в режиме реального времени, точный и прозрачный учёт рабочего времени, выполненной продукции, произведённых услуг.

3. Для предотвращения массового увольнения работников и поддержания стабильности бизнеса Правительство РФ предложило схему субсидирования заработной платы на период борьбы с пандемией. Кроме того, в ряде государств национальным законодательством предусмотрены меры сокращения возможности увольнения работников. Так, на Мальте приняты Правила о праве на минимальный социальный отпуск (LN 62 of 2020) [5] или так называемый «карантинный отпуск». Карантинный отпуск – это отпуск, предоставляемый с сохранением заработной платы при условии: работник обязан соблюдать карантин во исполнении распоряжения государственного органа (имеющего на это полномочия), то есть закона; период карантина указан в законе или ином государственном акте. Такие отпуска были предусмотрены практически во всех странах. Подобные отпуска существуют во Франце и ряде других стран. Так, в целях поддержания занятости Правительство Канады объявило о временных изменениях в программе «Летние рабочие места», чтобы стимулировать занятость молодёжи в период пандемии. Это возможность создания новых рабочих мест (70 тыс.).

4.Особая гарантия трудовых прав работников. В современных условиях пандемии работодателями нередко нарушаются трудовые права работников. Самое распространённое нарушение – это принуждение работников уходить в отпуск без сохранения заработной платы. Так, прокуратурой Пермского края по информации, поступившей на «горячую линию», организовано проведение проверки исполнения ЗАО «Курорт «Усть-Качка» трудового законодательства. Установлено, что администрацией курорта работникам предложено написать заявления о предоставлении отпусков без сохранения заработной платы на период нерабочих дней, установленных Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206. В целях недопущения нарушения трудовых прав граждан прокуратурой Пермского района Перм-

ского края руководству курорта объявлено предостережение. Генеральный директор организации предупрежден о возможности привлечения к административной и уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства. [6]

5. Работодатель и его представители, работники, должны научиться работать в предлагаемых обстоятельствах, дистанционно, с использованием цифровых технологий. Сегодня число работающих удаленно по данным РБК возросло почти в пять раз. [7] Однако для тех, кто работает удаленно это не просто по ряду причин: согласно опросу, 31 процент респондентов считает работу из дома менее комфортной, чем в офисе. Большинство из них (44 процента) волнует неудобная мебель в квартире или отсутствие письменного стола. 31 процент выразили недовольство «слабым» ноутбуком, на третьем месте среди волнующих причин – низкая скорость интернета, ее отметили 23 процента опрошенных. У восьми процентов работающих удаленно сотрудников возникают проблемы с мобильной связью. [8] Кроме того, работники также отмечают невозможность доступа к полной базе данных и документам, которые ранее были доступны в офисе.

В период пандемии также обострился вопрос о дискриминации работников, которая приобретает сегодня самые разные формы, например, тех кто болел и более коронавирусом, имеет азиатскую внешность и т.д.

Пандемия по-новому ставит вопрос о социальном партнёрстве. Так, в Германии ведётся дискуссия о том, можно ли проводить заседание производственного совета в формате «облачной конференции». В этой ситуации важна правильность оформления необходимых документов, сохранность конфиденциальности информации, установление факта получения согласия (в необходимых случаях) и тех же документов и т.д. Суды ставили под сомнение такие заседания, так как в законодательстве проведение таких советов не предусмотрено. Точку в дискуссии поставил закон, который внёс изменения в действующее законодательство и до 31 декабря 2020 г. на «облачных платформах» легитимно можно проводить заседания представительных советов.

Подводя итог сказанному можно сделать следующий вывод о том, что в современных условиях появляются дополнительные факторы, влияющие на увеличение количества дистанционно занятых работников, а также возможности дистанционной работы у тех категорий работников, которые раньше не могли считаться дистанционными. Работа в сложившихся условиях должна отвечать целям трудового законодательства: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защита прав и интересов так работников, так и работодателей.

В настоящее время как никогда возрастает роль международных норм. Например, рекомендация МОТ № 205 «О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия»

Женева, 2017), должна стать одной из главных, несмотря на статус рекомендации. В рекомендации определена терминология (бедствия и т.д.). Представляется это даст новый виток в интеграции и развитии правотворчества в рамках ЕАЭС, ЕС и других региональных организаций.

Список литературы:

1. Заявление Генерального директора ВОЗ на Чрезвычайном саммите Группы 20 по COVID-19 – 26 марта 2020 г. URL: <https://www.who.int/ru/dg/speeches/detail/who-director-general-s-remarks-at-the-g20-extraordinary-leaders-summit-on-covid-19---26-march-2020> (дата обращения: 28.05.2020).
2. Заявление председателя ФПКК «Угроза коронавируса – не причина для нарушения трудовых прав работников». URL: <http://www.fpkk.ru/read.php?name=socpart&articlealias=1587131180> (дата обращения: 17.06.2020).
3. Стабильность трудовых отношений – залог стабильности общества. URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/19334.html> (дата обращения: 17.06.2020).
4. COVID-19 Weekly Report 30 March – 5 April 2020. URL: <https://www.internationallawoffice.com/files/Covid3.pdf> (дата обращения: 17.04.2020).
5. EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS ACT (CAP 452) Minimum Special Leave Entitlement (Amendment) // <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lp&itemid=29986&l=1> (дата обращения: 17.06.2020).
6. Прокуратурой края организована проверка соблюдения трудовых прав работников курорта «Усть-Качка». URL: <http://prokuroor.perm.ru/news/2020/04/02/17976/> (дата обращения: 17.06.2020).
7. Число перешедших на «удаленку» россиян выросло почти в пять раз. URL: <https://www.rbc.ru/society/14/04/2020/5e94bb939a7947d83b0436cd> (дата обращения: 17.04.2020).
8. Россияне пожаловались на трудности работы из дома. URL: <https://lenta.ru/news/2020/03/25/hard/> (дата обращения: 17.06.2020).

УДК 349.2

Шония Гури Вахтангович,

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА)

ТРУДОВОЕ ПРАВО ФРАНЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: в статье рассматривается законодательство Французской Республики о принятых мерах в стране в условиях пандемии COVID-19. Обращается внимание на права и гарантии, установлен-

ные для работников. Также рассматриваются меры и для работодателей.

Ключевые слова: пандемия, работник, работодатель, гарантии.

Shoniy Guri Vahtangovich,

*Candidate of Law, Associate Professor labor law and social security law Moscow State University
O.E. Kutafina (Moscow State Law Academy)*

LABOR LAW OF FRANCE UNDER A PANDEMIC CONDITION

Abstract: *the article examines the legislation of the French Republic on measures taken in the country in the context of the COVID-19 pandemic. Attention is drawn to the rights and guarantees established for employees. Measures for employers are also being considered.*

Keywords: *pandemic, employee, employer, guarantees.*

COVID-19 внёс огромные коррективы во всю жизнь, в том числе и в трудовые отношения. Эта проблема затронула все страны мира и практически все стороны жизни.

Правительства всех стран приняли соответствующие меры для решения вопроса о борьбе с пандемией и помощи гражданам.

Правительство Франции также предприняло ряд шагов для этого. Так, было принято решение об установлении барьерных мер, закрытии школ, самоизоляции, закрытии учреждений. В отношении работников, работающих во Франции, принимались меры:

- для многих работников была предложена удалённая работа, но и после снятия ограничений она осталась желательной (такую норму предусматривает постановление Правительства, устанавливающее кризисные меры по борьбе с пандемией);

- для тех, кто по условиям работы должен работать в офисе, установлены специальные ограничения, связанные с мерами безопасности. Например, рекомендуется регулярно обновлять информацию о коронавирусе и сообщать ее работникам (по электронной почте, на сайте компании и др.). Она должна быть на французском языке и содержать следующее: при кашле или чихании прикрывайте рот и нос салфеткой или рукавом (не руками); немедленно положите использованные салфетки в мусорное ведро; часто мойте руки с мылом и водой – используйте дезинфицирующее средство для рук, если мыло и вода недоступны; приветствуйте друг друга, не пожимая друг другу руки, и избегайте поцелуев как формы приветствия; старайтесь избегать тесного контакта с нездоровыми людьми; держитесь на расстоянии одного метра друг от друга и избегайте тесного контакта (в том числе внутри лифтов, мест отдыха и ресторанов); если чувствуете, что больны – оставайтесь дома; [1]

- работникам была предоставлена возможность воспользоваться специальным отпуском, который компенсировался органами социального обеспечения на специальных условиях (если они ухаживают за одним или несколькими детьми в возрасте до 16 лет и, если они имеют хронические заболевания, которые могут увеличить риск заражения COVID-19). Такой отпуск считается отпуском по болезни и заработок сохраняется практически полностью;

- работники могут не приступать к работе, если эта работа представляет серьёзную опасность для их здоровья. Однако, если компания предоставить работнику сведения о том, что все необходимые защитные меры реализованы, то работник обязан приступить к работе;

- работник, находящийся на карантине, имеет право на получение пособия на срок до 20 дней при условии предоставления медицинского заключения. В этом случае работодатель должен произвести доплату, чтобы работнику было выплачено как минимум 90 % средней заработной платы в течение первых 30 дней и 66 % в течение следующих 30 дней.

Для работодателей также было установлено ряд мер:

Во-первых, это нормы информационного порядка:

- информирование работников о профилактических мерах борьбы с коронавирусом;

- информирование работников о необходимых действиях в случае появления симптомов коронавируса.

Во – вторых, на предприятиях были введены единые документы по оценке здоровья и безопасности рисков в компании:

- все работодатели обязаны использовать защитные меры для работников, при чём как физического, так и для психического здоровья работников;

- соблюдать законодательство Франции в отношении здоровья и безопасности работников.

Следует отметить, что такие меры необходимо было быстро внедрять вместе представителями работников. Если работник заболел, работодатель информирует об этом профсоюз или производственный совет, то есть по-прежнему во Франции профсоюзы остаются полноценным участником социального партнёрства, в отличие от многих других стран. Они поддерживают работников и помогают им отстаивать свои права, когда работодатель не создаёт им надлежащие условия для работы в период пандемии. В конце марта работники компании Amazon выиграли несколько исков у компании, после того, как сотни работников решили уйти, если компания не сможет защитить их от риска заболеть коронавирусом. После этого, Amazon усилила меры по возможности социального дистанцирования, предоставила маски и дезинфицирующий раствор для рук, измеряла температуру у сотрудников. Кроме того, работники ритейлера сообщили о том, что

они вынуждены подвергать себя смертельной опасности заразиться коронавирусом, доставляя, например, лак для ногтей. Однако работодатель не хотел принимать во внимание факт незначительности, в период пандемии, отдельных товаров. Профсоюз подал в суд на Amazon и выиграл дело, обязав Amazon прекратить доставку «несущественных» товаров в рамках мер по защите здоровья работников. Компания закрыла свои склады и распустила работников в оплачиваемый отпуск. [4] Во Франции, в этом случае профсоюзам удалось отстоять права работников, а в Америке – нет.

В-третьих, меры для работодателей, компенсирующие снижение деловой активности:

- предложить работникам взять оплачиваемый отпуск (с их согласия). Однако если работники уже запланировали для себя отпуск, и он утверждён в графике отпусков, то работодатель может потребовать от них изменить дату отпуска;

- работодатели могут использовать схему частичной занятости персонала, то есть временно закрыть отдельные подразделения, установить неполное рабочее время с частичной компенсацией потери заработной платы.

На период коронавируса во Франции предусмотрен запрет на увольнение работников.

Парламент Франции принял закон о борьбе с пандемией, разрешающий Правительству принимать постановления и экстренно реагировать на ситуацию в стране. Например, это адаптация трудового законодательства к реалиям экономики: возможность с помощью коллективных договоров устанавливать или изменять количество рабочих дней, сокращать рабочее время и т.д.).

Правительство приняло «Протокол выхода из режима изоляции», который должны соблюдать все работодатели. В нем предусмотрено:

- обеспечение социальной дистанции в рабочих помещениях (например, физическое расстояние не менее одного метра между людьми);

- ограничить количество людей в одной комнате: каждый человек должен иметь возможность пользоваться четырьмя квадратными метрами бесконтактного пространства (на следующем этапе ограничений эта мера применяться не будет);

- применять гибкий график работы;

- обеспечить водой и мылом или дезинфицирующим средством для рук, всех работающих в организации;

- регулярно дезинфицировать все поверхности;

- произвести разметку помещений (направленные движения, инструкции по технике безопасности и т.д.);

- использовать маски, где физическое дистанцирование не может быть обеспечено;

- встречи организовывать по средству видеоконференций;

- рекомендуется для работодателей создания «горячей линии», работающей круглосуточно.

В силу того, что работодатели обязаны предоставить работнику здоровые и безопасные условия труда и на основании ст. L. 4121-1 Трудового кодекса Франции [2], работодатели могут попросить сотрудника добровольно подтвердить и указать, где он / она провел последние 15 дней, чтобы оценить уровень риска для остальных работающих. Однако, работодатели, не могут просить сотрудников предоставить им медицинскую справку о том болел он или нет COVID-19. Стоит особо отметить, что такие данные должны обрабатываться в соответствии с применимыми требованиями конфиденциальности. Информация о состоянии здоровья сотрудника (например, о том, был ли у человека обнаружен вирус или у него есть какие-либо симптомы) является конфиденциальной личной информацией, и, к обработке таких данных применяются дополнительные требования и обязательства. [3] Стоит также упомянуть, что во Франции работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию в случае отказа предоставить информацию о состоянии здоровья, даже несмотря на просьбу работодателя. В дополнение к сказанному, хотелось бы отметить и то, что согласно европейским правилам о конфиденциальности личных данных, некоторые страны ЕС, в том числе Правительство Франции приняли ряд мер. Так, со 2 июня 2020 г. было запущено приложение «StopCovid», для предотвращения новой эпидемии. Оно основано на добровольности, анонимности, и технологии Bluetooth, что исключает отслеживание GPS. Требовать использования такого приложения работодатель не имеет право. В тоже время, работодатель может предоставить работнику информацию о таком приложении и его возможностях и предложить его загрузить.

Указанные меры будут действовать до полной отмены ограничительных мер, однако, если вторая волна пандемии все же будет, все эти меры будут по-прежнему соблюдаться.

Список литературы:

1. См. например: COVID-19: Guidance for Employers in France. URL: <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/france/covid19-guidance-for-employers-in-france> (дата обращения: 25 мая 2020).

2. URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/article/le-contrat-de-travail-les-principales-caracteristiques>.

3. Подробнее см.: Loi informatique et libertés. URL: <https://www.cnil.fr/fr/la-loi-informatique-et-libertes> (дата обращения: 25.05.2020).

4. Amazon's Showdown in France Tests Its Ability to Sidestep Labor // URL: <https://www.nytimes.com/2020/05/14/technology/amazon-unions-france-coronavirus.html> (дата обращения: 25.05.2020).

Якушенко Светлана Михайловна,
старший преподаватель кафедры трудового
права ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
юридическая академия»

ПРОТИВОРЕЧИЕ НОРМ ТК РФ: ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ ИЛИ НЕДОСТАТКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ?

Аннотация: недостатки правового регулирования оплаты труда работников при совмещении профессий, должностей и сроков обжалования дисциплинарных взысканий могут повлечь за собой злоупотребление правом со стороны работодателя, что негативно влияет на права работников, установленные ТК РФ.

Ключевые слова: недостатки правового регулирования, работник, работодатель, Трудовой кодекс, злоупотребление.

Svetlana Yakushenko,
Senior lecturer, Department of labor law,
Saratov state law Academy

CONTRADICTION OF THE RULES OF THE LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION: ABUSE OF LAW OR SHORTCOMINGS OF LEGAL REGULATION?

Abstract: shortcomings of legal regulation of employees' remuneration when combining professions, positions and terms of appeal of disciplinary penalties may lead to abuse of the right by the employer, which negatively affects the rights of employees established by the labor code of the Russian Federation.

Keywords: shortcomings of legal regulation, employee, employer, Labor code, abuse.

Основными задачами трудового законодательства в соответствии со ст. 1 ТК РФ является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, что обеспечивается не только выполнением прав и обязанностей сторон трудовых отношений, но и соответствующим уровнем юридической техники, достаточной проработанностью норм трудового законодательства, качеством индивидуально-договорного и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Прежде чем рассматривать какое-либо правовое явление, его характеристику, необходимо определить понятие этого правового явления, его содер-

жание. Категория «злоупотребление правом» является не только правовой, она включает в себя элемент субъективного подхода конкретного участника правоотношения, его правовой, моральной и нравственной культуры и в значительной степени зависит от уровня правосознания. Участник правоотношения, реализуя предоставленное законом право, может совершать действия, отвечающие его интересам, приносящие материальную выгоду независимо от того, получает ли он необоснованные преимущества и умаляет ли права и законные интересы иных лиц.

К исследованию этого понятия обращались многие авторы, исследующие это явление в нормах гражданского права. О разных подходах к рассмотрению этого понятия пишет И.А. Покровский в работе «Основные проблемы гражданского права»¹.

Злоупотребление определяется в толковом словаре как нарушение «добрых» или «честных» прав в силу умысла исполнителя².

В юридическом словаре «злоупотребление» определяется как проступок, связанный с незаконным, преступным действием, использование чего-либо во вред кому-либо³.

В.П. Грибанов в своем исследовании указывает, что слово «злоупотребление» происходит от слова «зло» и в связи с этим злоупотребление правом – это использование права «во зло»⁴.

Проблема злоупотребления правом достаточно подробно изучена в цивилистической науке, но до настоящего времени отсутствует общая концепция противодействия и предупреждения таких злоупотреблений. Принцип недопустимости злоупотребления правом можно отнести к одному из исходных принципов, закрепляющему презумпцию добросовестности участников общественных отношений при осуществлении ими своих прав. Верховный Суд неоднократно высказывал свою позицию по этому вопросу. В частности, в Определении Верховного Суда РФ от 26.10.2015 № 304-ЭС15-5139 по делу А27-18141/2013 (Судебная коллегия по экономическим спорам) указано, что «формальное соблюдение требований законодательства не является достаточным основанием для вывода о том, что в действиях лица отсутствует злоупотребление правом».

В отличие от ст. 10 ГК РФ Трудовой кодекс РФ не содержит признаков злоупотребления правом. Несовершенство правовых норм, возможность их неоднозначного толкования может повлечь за собой возможность злоупотребления правом и получение вследствие реализации своих прав каких-либо пре-

¹ См.: Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М.: Статут. 2001. С. 106.

² См.: Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Издательство «Азъ», 2012 – С. 364.

³ Словарь юридических терминов / под общ. ред. Е.В. Ермакова. М.:ООО «Бизнес-Консультант», 2016 С. 189

⁴ См.: Грибанов В.П. Злоупотребление процессуальными правами: анализ судебной практики // Гражданский процесс. 2015 № 5 С. 336.

имущества материального или правового характера. В частности, Н.А. Бриллиантова указывает: «ТК РФ не содержит ни определения этого понятия, отражающего характерные признаки этой правовой категории, ни правовых последствий при обнаружении этого явления и, следовательно, из-за отсутствия правового механизма не обеспечивает регулирование пределов реализации трудовых прав как работником, так и работодателем»¹.

Исходя из ст. 10 ГК РФ злоупотребление правом характеризуется следующими признаками:

1. Осуществление, реализация предоставленного нормой закона права;

2. Наличие у субъекта правоотношения цели злоупотребить своим правом для достижения желаемого результата.

Совокупность первых двух признаков позволяет определить действия субъекта как злоупотребление. При злоупотреблении субъект совершает действия с намерением причинить вред, достичь своих целей или без таковых, но объективно причиняющее вред другой стороне. При злоупотреблении правом лицо совершает формально правомерные действия по реализации своего права, вследствие чего нарушаются права и интересы других лиц, а лицо, злоупотребляющее правом, не нарушает свои обязанности. Таким образом, под злоупотреблением правом следует понимать осуществление лицом предоставленного законом права, с целью умышленного получения правовых либо материальных преимуществ в ущерб правовым или материальным интересам другой стороны правоотношения. Обязательным следствием злоупотребления является противодействие правоприменителя.

На недопустимость злоупотребления правом неоднократно указывали высшие судебные органы при рассмотрении различных категорий дел, в том числе споров, вытекающих из трудовых отношений. Верховный Суд в п. 27 Постановления от 17.03.2004г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ» разъясняет, что «При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников».

При этом в отраслевом законодательстве могут отсутствовать четкие нормы – принципы или нормы – правила, запрещающие злоупотребления. Гарантией недопустимости злоупотребления правом может быть закрепление в законодательстве соответствующей нормы, причем это может быть установлено актами различной отраслевой направленности или межотраслевым актом.

Принцип недопустимости злоупотребления правом закреплен в ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, где уста-

новлено, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других граждан. Указанный принцип, как конституционный, применяется во всех отраслях права.

Вопросы злоупотребления правом исследовались многократно различными авторами, но злоупотребление рассматривалось чаще всего применительно к вопросам увольнения работников либо злоупотребления правом со стороны работников. Верховный Суд указал на недопустимость злоупотребления правом при рассмотрении споров о расторжении трудовых договоров, но недопустимость как общеправовой принцип применяется при рассмотрении любых категорий трудовых споров.

Интерес с точки зрения злоупотребления правом вызывают некоторые нормы ТК РФ, рассмотрение которых имеет важное правоприменительное значение. К таким нормам следует отнести оплату труда при совмещении профессий, должностей и сроки обжалования дисциплинарных взысканий.

Предусмотренные ст. 151 ТК РФ правила оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дают возможность работодателю необоснованного снижения размера заработной платы. Работа по совмещению в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ выполняется в пределах установленного рабочего времени без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Совмещение, увеличение объема работы возможно только с согласия работника, которое оформляется письменным соглашением. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Предусмотренное правило допускает возможность необоснованного снижения оплаты труда. Установление размера доплаты «с учетом содержания и объема» далеко не всегда отражает фактический объем и сложность выполняемой работы. Оставляя без рассмотрения вопрос нормирования труда, который имеет важное значение в данной ситуации, обратимся к нормам ТК РФ, регулирующим вопросы оплаты труда.

Одним из основных принципов трудового права является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Статья 21 ТК РФ закрепляет право работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. В данном случае такие характеристики, как сложность и количество работы по смыслу аналогичны содержанию и объему, указанным ст. 151 ТК РФ.

Статья 22 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

¹ См.: Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях – (Кадровая практика) // Справочник кадровика. 2008. № 8. С. 17.

Статья 132 ТК РФ устанавливает, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Анализ указанных норм позволяет сделать вывод о несоответствии ст. 151 ТК РФ правилам оплаты, установленным ст. 2, 21, 22, 132 ТК РФ. Можно ли считать это коллизией? Коллизии – это расхождения или противоречия между отдельными нормативно-правовыми актами, регулируемыми одними и теми же либо смежными общественными отношениями, а также противоречия, возникающие в процессе правоприменения и осуществления компетентными субъектами своих полномочий¹.

Отнесение данной ситуации с большой точностью к коллизиям не представляется верным. Указанный случай отвечает признакам злоупотребления правом.

В то же время отнесение указанных противоречий к злоупотреблению правом вызывает обоснованные возражения, поскольку злоупотребление, как было указано выше, обязательно влечет за собой противодействие правоприменителя и отказ суда в защите нарушенного права. В рассматриваемых случаях у работника не возникает права на соответствующую объему и содержанию работы оплату, поскольку эти критерии лишь учитываются при определении размера оплаты, которая может быть значительно меньше и не соответствовать дополнительному объему работы. Установление оплаты по соглашению сторон лишает работника права на рассмотрение этого спора в судебном порядке.

Таким образом возникает ситуация возможной необоснованной экономии фонда оплаты труда, основанной на снижении оплаты в указанных случаях. И такая возможность достаточно активно используется работодателем. Предпосылкой такой ситуации является неточность правового регулирования оплаты при совмещении.

Разумеется, можно ссылаться на согласие работника, но можно ли говорить о равенстве положения работника и работодателя в установлении размера доплаты, особенно в условиях достаточно высокого уровня безработицы? Равенство сторон при определении размера оплаты в большинстве случаев носит исключительно декларативный характер, поэтому при разрешении этого вопроса необходимо исходить прежде всего из нарушенного права работников, закрепленного ст. 2, 21, 22, 132 ТК РФ. В подтверждение такой позиции можно привести мнение Бугрова Л.Ю.: «В своеобразном тандеме – права и обязанности – основополагающими являются права, которые по сути всегда означают свободу: и при установлении, и при реализации, поэтому свобода личности рабочего или служащего проявляется прежде всего

в совокупности установленных и реализованных трудовых прав»².

Решение этого вопроса видится в изменении формулировки ст. 151 ТК РФ и применения правил оплаты, аналогичных правилам ст. 285 ТК РФ. Совместительство отличается от совмещения тем, что дополнительная работа выполняется за рамками установленного рабочего времени, но при совместительстве также определяется объем выполняемой работы. Статья 285 ТК РФ устанавливает, что оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Таким образом, из-за отсутствия точной правовой регламентации возникает ситуация, в которой работодатель может злоупотребить своим правом, а работник лишается права на справедливую заработную плату.

Решение данного вопроса видится в изменении формулировки ст. 151 ТК РФ и установлении правил оплаты пропорционально объему и сложности выполняемой работы в случаях, предусмотренных ст. 151 ТК РФ.

Недобросовестное применение работодателем норм трудового права возможно и при привлечении работников к дисциплинарной ответственности.

Установленные ст. 392 ТК РФ сроки обжалования дисциплинарных взысканий также позволяют работодателю злоупотреблять правом в ущерб интересам работника. Причем такое злоупотребление возможно не только при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Трудовой кодекс предусматривает учет прежде наложенных взысканий при увольнении по этому основанию, но на практике работодатель может учитывать дисциплинарные взыскания при решении вопросов о переводах на другую работу, в том числе вышестоящую должность, при решении вопросов об увольнении по сокращению численности, штата, при решении вопросов стимулирования работников и др.

Статья 392 ТК РФ устанавливает, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев, а в случаях увольнения в течение месяца. Статья 194 ТК РФ предусматривает, что взыскание действительно в течение года, и в течение этого года оно учитывается при решении вопроса об увольнении по п. 5 ст. 81 ТК РФ. В то же время оно не может быть обжаловано работником по истечении трех месяцев при возникновении спора об увольнении по этому основанию. Такое

¹ См.: Матузов Н.И. Теория государства и права. Учебник / под ред. Матузова Н.И., Малько А.В. Саратов: Саратовская высшая школа МВД РФ. 1995. С. 353.

² См.: Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Издательство Пермского университета, Информационно-правовое агентство ИНПЭЛ. 1992. С. 42.

несоответствие сроков учета взыскания и сроков его обжалования может быть использовано работодателем не только при увольнении работников, но и в любых других случаях при решении кадровых вопросов, что существенно снижает права работников. Нежелание работника обжаловать взыскания в установленный срок нельзя рассматривать как факт, имеющий значение, поскольку это право работника, а не обязанность, и нежелание может быть вызвано различными причинами, в том числе нежеланием создавать конфликтную ситуацию

Как показывает судебная практика по трудовым спорам, не всегда применение дисциплинарных взысканий работодателем бывает объективно и обоснованно, о чем свидетельствует большое количество трудовых споров об обжаловании взысканий, в том числе увольнений. В соответствии с Определением Конституционного Суда РФ от 20.02.2014 № 252-О «при рассмотрении спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания суд не только проверяет факт совершения дисциплинарного проступка, но и оценивает обстоятельства дела, предшествующее проступку поведение работника, его отношение к труду и др.» Именно такой подход обеспечивает соблюдение принципов юридической ответственности.

Различные сроки действия взысканий и его обжалования следует отнести к недостаткам ТК РФ, поскольку это позволяет работодателю злоупотреблять правом, учитывать взыскания в различных случаях, в том числе не связанных с увольнением, когда срок на обжалование уже истек. Указанные различия в сроках не только позволяют работодателю злоупотреблять правом, но и нарушают принцип равенства сторон при разрешении трудовых споров. Решение этого вопроса видится в применении общих принципов юридической ответственности, что разъяснено в п. 53 Постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004г. № 2. Верховный суд указал, что «обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм».

Применение принципов юридической ответственности не исключает необходимости внесения соответствующих изменений в ст. 392 ТК РФ.

Указанный недостаток правового регулирования существовал и прежде, что нашло отражение в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992г. № 16, которое в настоящее время

утратило силу. В частности, п. 25 Постановления указывал, что «разрешая споры о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 3 ст. 33 КЗоТ Российской Федерации, следует проверять правильность наложения всех дисциплинарных и общественных взысканий, которыми администрация обосновала приказ об увольнении, независимо от того, заявлялись ли истцом требования о признании их необоснованными. Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что дисциплинарное или общественное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод суда должен быть мотивирован в решении. В равной мере подлежит мотивировке и вывод суда о правильности примененного взыскания».

Именно такой подход представляется верным, поскольку только при таком рассмотрении исключается возможность злоупотребления правом со стороны работодателя, соблюдается принцип равенства сторон и соблюдение такого общего принципа юридической ответственности, как справедливость.

Злоупотребление правом может проявляться в любой форме, но правоприменитель всегда должен противодействовать этому явлению. Во всех случаях злоупотребления лицу должно быть отказано в судебной защите установленных прав, реализацией которых лицо предполагало достичь своих целей в ущерб интересам других лиц. Внесение изменений в ст. 392 ТК РФ о возможности обжалования дисциплинарных взысканий во всех случаях, когда работодатель учитывает наложенные взыскания исключило бы возможность недобросовестного использования этой нормы.

Указанные противоречия являются следствием несовершенства правового регулирования указанных вопросов и должны являться основанием для изменений и дополнений норм трудового права.

Список литературы:

1. См.: *Покровский И.А.* Основные проблемы гражданского права. М.: Статут, 2001. С. 106.
2. См.: *Ожегов С.И.* Толковый словарь русского языка. М.: Азъ, 2012. С. 364.
3. Словарь юридических терминов / под общ. ред. Е.В. Ермакова. М.: Бизнес-Консультант, 2016 С. 189.
4. См.: *Грибанов В.П.* Злоупотребление процессуальными правами: анализ судебной практики // Гражданский процесс. 2015. № 5. С. 336.
5. См.: *Бриллиантова Н.А., Архипов В.В.* Злоупотребление правом в трудовых отношениях– (Кадровая практика) // Справочник кадровика. 2008. № 8. С. 17.
6. См.: *Матузов Н.И.* Теория государства и права: учебник / под ред. Матузова Н.И., Малько А.В. Саратов: Саратовская высшая школа МВД РФ, 1995. С. 353.
7. См.: *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Пермского ун-та: ИНПЭЛ, 1992. С. 42.

Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна,
доцент кафедры гражданско-правовых
дисциплин, УО «Белорусский государственный
экономический университет»,
кандидат юридических наук, доцент
angelina_jas@mail.ru

ОТЧЕТЫ ФАБРИЧНЫХ ИНСПЕКТОРОВ В РАЗРЕЗЕ: ПРЯМЫЕ ОБРАТНЫЕ СВЯЗИ В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация: в статье рассматривается эволюция надзорной деятельности фабричной инспекции. Автор выделяет исторический период, когда происходит осознание предвзятости положений о противоположности интересов капиталистов и рабочих. В статье проанализирован этап создания учреждения Народного Комиссариата труда и его местных органов Инспекции труда. Акцентируется внимание на том, что при столкновении интересов капиталистов и рабочих, как в отчетах фабричной инспекции, так и Кодексе законов о труде 1922 г. показаны равнодействующие силы, стремящиеся к средней линии, к компромиссу интересов труда и капитала.

Ключевые слова: эволюция фабричной деятельности, прямые обратные связи, источники права, равнодействующая, средняя линия, компромисс интересов.

Yasinskaya-Kazachenko Angelica Vasilievna,
Associate Professor, Department of Civil Law
Disciplines, UO "Belarusian State Economic
University", Candidate of Law, Associate Professor
angelina_jas@mail.ru

FACTORY INSPECTOR REPORTS BY SECTION: DIRECT FEEDBACK IN THE SYSTEM OF SOURCES OF LABOR LAW

Abstract: the article discusses the evolution of the supervisory activity of a factory inspection. The author distinguishes the historical period when there is an awareness of the bias of the provisions on the opposition of the interests of capitalists and workers. The article analyzes the stage of creating the establishment of the People's Commissariat of Labor and its local bodies of the Labor Inspectorate. It focuses on the fact that in a clash of interests between capitalists and workers, both the reports of the factory inspection and the Labor Code of 1922 show resultant forces striving for a middle line, a compromise of the interests of labor and capital.

Keywords: evolution of factory activity, direct feedbacks, sources of law, resultant, middle line, compromise of interests.

В разрезе обозначенной темы конференции и заявленной темы доклада начнем с воспоминаний И.И. Янжула, первого инспектора в составе фабричной инспекции Московского округа, профессора Московского университета, выдающегося учёного, имеющего научные труды и опыт практической деятельности.

С его посыла к тому, что множество бесед и разговоров с фабрикантами, их представителями и рабочими доказывает, что фабрично-инспекторская деятельность, расширила и осветила понимание рабочего вопроса, как никакая книга этого сделать не могла. Напротив, отмечал он, многие теоретические, абстрактные положения науки потерпели фиаско, благодаря практическому знакомству с делом, при этом удивительным до парадоксальности представляется и в настоящее время вывод о предвзятости и лживости многих ходячих положений о противоположности, якобы, непременно интересов капиталистов и рабочих, что является часто сущим и тенденциозным вздором, не дающим права к обобщению [1, С. 60–61].

Одним из первых шагов Советской власти было введение повсеместно с октября 1917 г. восьмичасового рабочего дня, запрещение допуска женщин и подростков к подземным работам, ограничение сверхурочных работ, сокращение продолжительности рабочей смены до шести часов в сутки для лиц моложе 18 лет.

В эти годы возрастает роль и место профсоюзов. Обновлённый в 1918 г. Всероссийский Центральный Совет Профессиональных союзов стал больше внимания уделять вопросам условий и охраны труда. В составе Советского правительства – Совета Народных Комиссаров – был создан Народный Комиссариат труда (далее – НКТ), в котором был создан Отдел охраны труда. 18 мая 1918 г. вступил в действие Декрет Совнаркома РСФСР об учреждении Инспекции труда (далее – Декрет).

В соответствии с Декретом находящаяся в ведении Народного Комиссариата труда и его местных органов Инспекция труда имела целью охрану жизни, здоровья и труда всех лиц, занятых какой бы то ни было хозяйственной деятельностью и распространяется «на всю совокупность условий жизни трудящихся как на местах их работы, так и вне этих мест». Декретом были упразднены Фабричная инспекция, которая была образована царским Правительством первого июля 1882 г., а также Горная инспекция. Опыт работы фабричной и горной инспекций использовался в деятельности Инспекции труда, многие квалифицированные фабричные инспекторы и горные инженеры перешли в Инспекцию труда [2].

Одними из основных отличий от фабричной инспекции было то, что Декрет устанавливал, что инспектора труда избираются советами профессиональных союзов и общегородскими или окружными страховыми кассами и действуют на всей территории.

За все время существования Инспекции труда и института технических инспекторов труда несколько раз менялись организационные формы их деятельности, но основные принципы и требования к инспекции труда были заложены в Декрете.

Позднее в июле 1918 г. был принят Наказ инспекторам труда, который устанавливал, что деятельность организованной инспекции труда распространяется на всех лиц без различия пола, возраста, вероисповедания, национальности и расы во всех отраслях труда (фабрично-заводского, горнопромышленного, сельскохозяйственного, домашней промышленности, личных услуг по найму и пр.). В Наказе были специальные разделы, посвященные охране труда малолетних подростков и женщин и надзор за санаторно-техническим состоянием (наказ содержал программу санитарного обследования вредного производства), а также надзор за исполнением постановлений, правил, инструкций [2].

Первый советский Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ) был издан в РСФСР в 1918 г. В 1918 г. был создан Народный комиссариат здравоохранения. В 1918 г. и начале 1919 г. в составе Инспекции труда дополнительно к правовой создаются техническая и санитарная инспекции. В октябре 1922 г. был утвержден новый Кодекс законов о труде, значительно расширивший трудовые гарантии для рабочих и служащих, который действовал около 50 лет. В развитие Наказа инспекции труда и в целях облегчения деятельности инспекторов труда при осуществлении дознания по делам, отнесенным к их ведению, а также в целях качественного улучшения материала, направляемого инспекторами труда в судебном порядке, НКТ РСФСР и НКЮ РСФСР утвердили 7 июня 1924 г. инструкцию «О порядке производства инспекторами труда дознаний по трудовым делам».

Инструкция определяла деятельность инспекторов труда, технических и санитарных, в тех случаях, когда они выполняли работу по производству дознаний по делам о нарушениях законодательства о труде. *Инспекторы труда приступали к производству дознания:*

- по жалобам и заявлениям рабочих и служащих, в отношении которых нарушено действующее законодательство о труде;
- по сообщению должностных лиц и профессиональных организаций;
- по предложению суда и прокурорского надзора;

в случае непосредственно обнаруженных инспекторами труда при обследовании и посещении предприятий, учреждений и хозяйств нарушений действующего законодательства о труде.

Инструкция способствовала упорядочению работы инспекторов труда и повышению качества проводимых дознаний, связанных с нарушением требований законодательства о труде.

Постановлением Союзного Совета Социального Страхования от 19 февраля 1925 г. было введено страхование профессиональных заболеваний. Со-

гласно этому постановлению все проекты по промышленному строительству в области гигиены труда, техники безопасности и противопожарных мероприятий должны иметь заключение органов охраны труда НКТ РСФСР и утверждаются Управлением Губернского Инженера. В целях охраны здоровья рабочих и служащих на предприятиях, в соответствии с постановлением Совнаркома РСФСР от 17 октября 1930 г., Наркомздравом РСФСР создавались здравпункты.

В целом, хотя авторы в дооктябрьский период и делали попытки сравнения во времени данных о тех или иных сторонах уровня жизни рабочих, социально-экономического и правового положения, общая картина в силу ряда причин оставалась фрагментарной и неполной [3]. Хотя в этом ключе нельзя не отметить, что некоторые аспекты защиты государственными органами коллективных трудовых прав и законных интересов в сфере труда подвергались эмпирическому изучению академического сообщества в конце XIX – начале XX вв., можно выделить таких ученых, как И.С. Войтинский, И.С. Таль и М.И. Туган-Барановский [4]. В первые два десятилетия XX в. был опубликован широкий спектр исследований по вопросам законодательной регламентации в сфере труда. Многие научные выводы, содержащиеся в их работах актуальны и в настоящее время. В работах В.Я. Канеля, В.П. Литвинова-Фалинского, М.Г. Лунца, И.Х. Озеров и Л.С. Эльясона нашли отражение правовые, социальные, экономические, исторические проблемы регулирования трудовых правоотношений в России [5].

В советский период, в начале 20-х годов XX в., высказывалась позиция, согласно которой, Кодекс законов о труде 1922 г. *имеет компромиссный характер*, такую точку зрения высказывали К.М. Варшавский, П.Д. Каминская. Опираясь на анализ положений, отмечалось, что при столкновении интересов нанимателя и трудящегося КЗоТ *старается найти некую равнодействующую, а не становится исключительно на защиту трудящихся, стремится к средней линии* [6, С. 22]. П.Д. Каминская, ссылаясь на труды немецких ученых Г. Зинцгеймера и Р. Зейделя, определяла трудовое законодательство капиталистических стран как *компромисс интересов труда и капитала* [7, С. 5]. Свое понимание в возможности реализовать и воспроизвести в современный период этой деятельности можно было бы выразить в идеи предупредительного иска [8, С. 96–97].

В настоящее время государственный надзор за соблюдением законодательства о труде – вид охранительной деятельности специально уполномоченных органов, направленный на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушений законодательства. Надзор – деятельность государственных органов по обеспечению точного неукоснительного и единообразного исполнения законов [9, ст. 125]. Особенности надзора: надзор ведется за деятельностью предприятий всех форм собственности и должностных лиц, не находящихся

в административном подчинении у органов, осуществляющих государственный надзор; органы, осуществляющие государственный надзор наделены административными и юрисдикционными полномочиями властного характера, которые строго определены в правовых нормах; указанные правомочия органов государственного надзора направлены не на выполнение оперативно-исполнительской деятельности, а на создание *правоохранительных актов индивидуального значения*. Надзорная деятельность этих органов предполагает не только наблюдение за законодательством о труде, но и исследование каждого случая трудового отношения, и *примирительно-посредническое участие в разрешении трудовых споров*.

Все это происходит на основе создания правоохранительного акта индивидуального значения, представляющего собой акт юрисдикции или акт применения права.

В сравнительных целях отметим, что контроль – проверка соответствия деятельности нанимателя предписаниям нормативных правовых актов. Различия надзора и контроля: надзор – деятельность государственных органов по исполнению точного неукоснительного и единообразного исполнения законов, а контроль – составная часть управленческой деятельности, сущность которой заключается в проверке соответствия деятельности подконтрольных объектов на предприятиях, предписаний нормативных правовых актов, корректировке и применении санкций.

Возвращаясь к теме II Международной научно-практической конференции «Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения в условиях пандемии: международный и национальный аспекты», отметим, что в целях минимизации влияния на экономику мировой эпидемиологической ситуации принят Указ Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 № 143 «О поддержке экономики». Пунктом 14 данного Указа нанимателям предоставлено право:

■ изменять существенные условия труда работника (за исключением уменьшения размера оплаты труда) в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем *за один календарный день*. При этом ч. 3 ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [10] предусмотрен *месячный срок* уведомления работника об изменении существенных условий труда.

■ допускается производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия

работника на срок *до трех месяцев*. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен. При этом по общему правилу, установленному ч. 3 ст. 33 ТК, временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок *до одного месяца*.

В этой связи вынуждены обратить внимание на «модный» факт, складывающийся негативной тенденции относительно иерархии источников трудового права. Иными словами, происходит замещение положений Трудового Кодекса Республики Беларусь актами Президента Республики Беларусь, или наблюдается тенденция в изменении компетенционного баланса между различными уровнями власти. Отметим, что в рамках системы источников права романо-германской правовой семьи, конструкция разграничения компетенционного баланса между различными уровнями власти формализована несколько в ином ключе.

В Германии наряду с законодательными актами центра большое значение имеют нормы конституций земель, а также решения Федерального трудового суда, включающие в разрезе применения законодательства в сфере труда в условиях пандемии: медицинский контроль на производстве; вопросы охраны труда; равные права на работе; специальные гарантии для матерей, пожилых людей, молодежи и иных категорий работников, нуждающихся в особой социальной защите.

Таким образом, общее характерное для системы источников трудового права в ближайшей перспективе можно сформулировать как ее усложнение в целях повышения эффективности регулирования за счет дальнейшего развития признака множественности источников, упорядочения и усиления системных взаимодействий между ее подсистемами, компонентами, элементами и источниками иных отраслей права [11], положительных прямых и обратных связей с заимствованием, ретроспективой соответствующих положений в сфере труда, в виде:

1) идеи о том, что отчеты фабричной инспекции, как историко-юридический документ, в котором закреплялось ранее действовавшее право, как образец содержательных форм посреднической деятельности, своего рода предтеча примирительно-посреднического института в сфере труда, есть смысл причислять к памятникам права [12, С. 75] в развитие системы источников трудового права;

2) идеи о том, что в действиях фабричных инспекторов четко просматривается стратегическая линия на путь «разумного проведения» законов в жизнь, «без нарушения справедливых интересов самой промышленности» [13] при столкновении интересов нанимателя и трудящегося кодекс старается найти некую равнодействующую, а не становится исключительно на защиту трудящихся, стремится к средней линии, к компромиссу интересов труда и капитала, но при сохранении достигнутого уровня социальной ориентированности в сфере труда.

Список литературы:

1. *Янжул И.И.* Воспоминания И.И. Янжула о пережитом и виденном в 1864–1909 гг. / Вып. 1-2. СПб.: Электро-тип. Н.Я. Стойковой, 1910–1911. 2 т. Вып. 1.
2. К 100-летию Инспекции труда (1918–2018 гг.). Материал подготовил Медведев В.И. – Президент Общероссийской общественной организации, Всероссийское объединение специалистов по охране труда (ВОАСОТ), председатель Союза ветеранов безопасности и охраны труда России. URL: http://vosot.ru/uploads/files/insp_100.pdf (дата обращения: 09.06.2020).
3. *Орлов В.Н.* Коллективные трудовые споры в России: история становления и развития: на материалах Центрального экономического района 1870–1920-х годов: автореф. дис. ... канд. ист. наук. Курск, 2007.
4. *Войтинский И.С.* Примириательные камеры в России. М., 1917; *Войтинский И.С.* Промышленные споры и государственный третейский суд. М., 1917; *Войтинский И.С.* Коллективные соглашения об условиях труда : (Тарифный договор). М., 1917; *Таль Л.С.* Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права : докл., чит. 23 апр. 1909 г. в заседании гражд. отд. СПб. юрид. о-ва. СПб., 1909; *Туган-Барановский М.И.* Законодательная охрана труда: статьи из Handwörterbuch der Staatswissenschaften: перевод с немецкого / под ред. М.И. Туган-Барановского. СПб.: М.И. Водовозовой, 1901.
5. *Канель В.Я.* Рабочий договор : К вопросу о положении рабочего класса в России. Ч. 1. М., 1907; *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / 2-е изд., испр. и доп. СПб., 1904; *Лунц М.Г.* Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России : сб. ст. М., 1909; *Озеров И.Х.* Фабричные комитеты и коллективный договор. М., 1902; *Эльяссон Л.С.* Законы об отношениях между предпринимателями и рабочими в области фабрично-заводской промышленности / сост. Л.С. Эльяссон, присяж. пов. – Неофиц. изд. СПб., 1908.
6. *Варшавский К.М.* Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924.
7. *Каминская П.Д.* Очерки трудового права [Текст]. М.: Юридич. изд-во Н.К.Ю. Р.С.Ф.С.Р., 1927 (тип. Упр-ния делами СНК СССР и СТО).
8. *Седляр Ю.В.* Превентивные иски как один из способов повышения эффективности защиты прав и законных интересов участников гражданских правоотношений // Основные направления повышения эффективности правового регулирования общественных отношений в Республике Беларусь в условиях общемировых и региональных эволюционных процессов: научный семинар; г. Гродно, 6 декабря 2019 г. / ред. колл.: Л.К. Сокол, И.А. Белова. Минск: БИП, 2020. С. 95–99.
9. Конституция Республики Беларусь 1994 г.: (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). Минск: Амалфея, 2020.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изм. и доп. от 17 июля 2018 г. № 124-З // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «Юр-Спектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020.
11. *Шведов А.Л.* Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития. URL: <https://centerbereg.ru/n1851.html> (дата обращения: 11.06.2020).
12. *Томашевский К.Л.* Источники трудового права государств-членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики): моногр. Минск: МИТСО, 2017.
13. Объяснительная записка к проекту нового издания Устава о промышленности (т. XI, ч. 2, Свод. Зак.) [Текст]. СПб.: [б. и.], 1901.

МОЛОДЕЖНАЯ СЕКЦИЯ

УДК 349.2

Аитова Юлия Фанилевна,
аспирант кафедры трудового права
Саратовской государственной
юридической академии
deferently1@yandex.ru

ФИЛОСОФСКОЕ ПОНИМАНИЕ ТРУДА

Аннотация: данное исследование посвящено философскому толкованию труда. Исследуется и анализируется историческое развитие труда, как категории философии, начиная с периода Античности и заканчивая философской мыслью современности.

Ключевые слова: труд, философский аспект труда, рабский труд, труд капитализма, современный труд.

Aitova Yulia Fanilevna,
postgraduate student of the Department of labor law
Saratov state University law Academy
deferently1@yandex.ru

PHILOSOPHICAL UNDERSTANDING OF WORK

Abstract: this research is devoted to the philosophical interpretation of labor. The author studies and analyzes the historical development of labor as a category of philosophy, starting from the period of Antiquity and ending with the philosophical thought of modern times.

Keywords: labour, the philosophical aspect of the labour, slave labour of capitalism, modern work.

Право на труд – важный элемент трудовой жизнедеятельности. Если говорить обобщено, то представляет собой право человека свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать ту сферу деятельности, которая близка ему. Но что представляет собой сам труд, какова его природа? Интересным для исследования является вопрос о философском понимании труда – о его становлении и развитии.

Для ответа на возникшие вопросы предлагаем обратиться к толкованию исследуемого понятия в философии. Так, в «Краткой философской энциклопедии», труд понимается, как отдача энергии индивида (выполнения определенного круга работ) и получение взамен результата. «В труде он (индивид) все время узнает, как самого себя, так и вещь: самого себя – в спонтанности примененной энергии, как физической, так и духовной; вещь – в ее сопротивлении этой энергии. Они нераздельно

связаны друг с другом, они суть реальный опыт» [1]. Фролов Т.И. рассматривает труд с двух сторон: как «отношение человека к природе» – с одной стороны, и как общественные отношений, возникающих между людьми в ходе осуществления трудовых отношений – с другой стороны [2]. В «Философском энциклопедическом словаре» труд понимается, как «целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей» [3]. Из указанного следует, что труд – есть целенаправленная деятельность человека, в ходе которой происходит отдача энергии последнего и по итогу достигается конкретный результат.

Предлагаем далее обратиться к трудам великих мыслителей и проанализировать, как они понимали «труд» в своих работах. Для этого представляется необходимым выделить следующие исторических этапов.

Начнем исследование с периода Античности, в котором принято выделять три основных подхода к пониманию труда:

- как сакральный акт единения человека и природы;
- как тягость или наказание;
- как поле повседневной деятельности, переживаемой праздниками.

В античный период труд оценивался с двух противоположных точек зрения. Величайшими мыслителями античной эпохи Платон и Аристотель полагали, что труд является уделом рабов и является занятием, недостойным свободного человека. Например, Платон в работе «Законы» разделял социальные классы на правителей, воинов и простонародье (к которым относились торговцы, земледельцы, ремесленники), а рабов мыслитель относил либо к предмету имущества, либо к домашним животным [4]. Также Платон полагал, что «Почти каждое обращение к рабу должно быть приказанием» [5]. В диалоге Платона «Хармид», автор изучал понятие труда и полагал, что «труд никогда и ни в какой мере не может быть позорным» [6]. Мыслитель полагал, что только труд свободных может обладать добродетелью и может быть прекрасным.

В отличие от Платона Аристотель считал рабом не имущество, либо домашний скот, а человека, и полагал, что «полезно рабу и господину взаимное дружеское отношение, раз их взаимоотношения покоятся на естественных началах; а у тех, у кого это не так, но отношения основываются на законе и насилии, происходит обратное» [7].

С другой стороны, в источниках Древней Греции содержится масса примеров, подтверждающих правильность труда. Так, например, Гесиод в поэме «Труды и дни» провозглашает труд, как единственный источник и способ обеспеченной жизни [8]. Поэтому, мыслитель говорит, что всем необходимо работать, ведь боги любят труд. Однако, только то, что приобретено честным трудом, сослужит хорошую службу. Также необходимо чтить богов и приносить им жертвы, не грешить.

В эпоху *Средневековья*, когда христианство стало распространяться на территории Европы, труд стал расцениваться, как важная ценность. Например, в тексте первоисточника христианства – библии, следующие положения: «Не отвращайся от трудной работы и от земледелия, которое учреждено от Вышнего.» (Сир.7,15); «Ленивцы бывают скудны, а трудолюбивые приобретают богатство.» (Притч. 11,15) [9].

Фома Аквинский являлся сторонником теологии труда, согласно данной теории, труд – есть божественная воля, и сам Бог в трудах мыслителя выступал как главный работник – творец мира. Аквинский говорил, что труд является единственным правильным источником обогащения [10]. Стоит отметить, что в данный период времени основными видами работ выступали земледелие и ремесло, которые, как правило, были организованы внутри семьи.

В период XII-XIII вв. начинается активное развитие производительных сил (в сельском хозяйстве, ремесле) – происходит «технологическая революция» в агротехнике. Происходит образование новых видов инструментов, происходит осваивание неизвестных ранее видов энергии (ветра, воды). Постепенно начинает формироваться уважительное отношение к труду, в особенности к изобретателям и творцам.

В эпоху *Возрождения* понимание труда приобретает новое значение – происходит противопоставление с бездействием, и труд теперь понимается не только, как естественная потребность, но и как способ совершенствования и улучшения общественной жизни. В XVI в. Произошла церковная реформа, в результате которой от католической церкви выделилось христианское направление – протестантство, в связи с чем, произошли изменения отношения к труду. По мнению Макса Вебера, немецкого социолога, такая перемена послужила началу образования капитализма [11].

Мартин Лютер и Жан Кальвин являются главными идеологами протестантства [12]. Основной идеей протестантства выступала мысль, согласно которой человек должен неустанно трудиться в своей профессии, чтобы достичь спасения. По мнению М. Лютера жизнь и образ жизни человека уготованы Богом, а труд – есть религиозная обязанность [13]. Таким образом, труд, который ранее не признавался праведным, занимает место высочайшей церковной ценности. Стоит отметить, что протестант-

ское учение сформировало правильное отношение к труду и предпринимательской деятельности, как общественно-полезному и богоугодному занятию, которая усматривала под собой рациональное ведение хозяйства в пределах и на основании принципов и норм этики, и законов.

Эпоха *Нового времени* (XVI-XVII вв.) не зря приобрела такое название, ведь в данный период происходит активный рывок в сторону познания науки и техники – формируется экспериментально-математическое мировоззрение, а также устанавливается капитализм, как экономическая система распределения общественных благ. В указанное время высоко ценится упорный труд и практическое ремесло человека, подтверждение этому можно найти в книге Фрэнсиса Бэкона «Великое восстановление наук. Новый Органон»: «Обычный доход от торговли и ремесла есть доход честный, приумножаемый двумя путями: прилежным трудом и славой честного дельца» [14]. Другими авторами в трудах признавалась невозможность существования рабства в современном мире. Примером могут послужить, Жан Жак Руссо, Шарль Монтескье и др.

Так, Ж.Ж. Руссо в работе «Об общественном договоре» автор говорит, что: «...с какой точки зрения ни рассматривать вещи, право рабства ничтожно, и не только потому, что оно незаконно, но и потому, что оно нелепо и ничего не означает. Слова раб и право противоречивы; они исключают одно другое» [15]. Ш. Монтескье в книге «О духе законов» также осуждает рабство, полагая, что «Рабство, собственно говоря, есть установление права, дающего такую власть одному человеку над другим, что первый становится безусловным господином над имуществом и жизнью последнего. Оно дурно по самой своей природе...» [16]. Вышесказанное показывает, как меняется общественное отношение к рабству и правам человека.

Стоит также отметить, что в указанную эпоху появляется работа Адама Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов», в которой он анализирует причины увеличения производительности труда, и признает разделение труда и его специализацию – секретом эффективного производства [17].

Немецкая классическая философия (XVIII-XIX вв.) характеризуется тем, что в данный период происходит становление индустриального общества с капиталистической экономической системой [18]. В результате чего труд начинает иметь представление товара – т.е. продукта, который имеет спрос и определенную стоимость.

Великий немецкий философ Г.В.Ф. Гегель формирует очень важную мысль, которая является актуальной и на сегодняшний день – индивид формирует себя как человек в процессе труда. «Животное не обладает самосознанием, сущность человека – в самосознании» [19]. Также Гегель полагал, что «всеобщее самосознание» должно стать результатом борьбы за самосознание, т.е. это борьба за осоз-

вание свободы, которая дана всем самосознающим субъектам. Только посредством освобождения раба господин его становится свободным. «Благодаря труду раб возвышается до самосознания, до понимания того, что он существует не только для господина, но и для самого себя» [20]. Гегель считал, что такое состояние достигается в гражданском обществе и государстве, в котором заканчивается борьба за признание. Стоит отметить, что модель философа господин и раб послужила толчком для создания теории отчуждения Маркса – в философском начале, и также стало отправной точкой для революционных движений – как социально-политическое начало.

Обратимся к другому великому немецкому философу – Иммануилу Канту, который говорил: «Молодой человек, полюби труд, отказывая себе в удовольствиях не для того, чтобы отказаться от них навсегда, но для того, чтобы тем более иметь их в перспективе! Не затупляй восприимчивость к ним преждевременным наслаждением!» [21]. Из приведенного высказывания видим, что мыслитель также высказывает положительное мнение в отношении труда, и полагает, что усердная работа и временное ограничение своих желаний позволит достичь в будущем больших благ.

Неклассическая философия – включает в себе совокупность различных течений, школ, концепций, которые возникли в середине XIX в., отражающие в себе изменения, происходящие в обществе, а также уход от классического понимания жизни и смерти.

Комплексный анализ труда содержится в работах К. Маркса, который создал фундамент не только современному пониманию трудовой деятельности, но и предложил концепции, ставшие основой для развития отечественного понимания и представления о жизнедеятельности человека в более широком смысле.

К основным характеристикам труда К. Маркс относил следующее:

- труд представляет собой целенаправленную деятельность;
- труд имеет предметный характер, т.е. всегда воздействует на «природу»;
- труд носит орудийный характер, во-первых, это определенные материальные условия, те средства, которыми человек воздействует на материал; во-вторых, это предмет – материал воздействия труда; в-третьих, рабочая обстановка – совокупность условий, создающих процесс трудовой деятельности;
- труд представляет собой деятельность, в ходе которой происходит материализация в предмете труда, т.е. из формы деятельности труд переходит в форму бытия, в форму конкретного предмета, таким образом, труд видоизменяет свою форму, соответственно, и форму человека – конкретного трудящегося;
- труд обладает общественным характером, «так, труд, отрицаемый как изолированный труд,

на самом деле является утверждаемым общественным или комбинированным трудом». [22]

К. Маркс выделяет две основные формы труда: «живой труд» и «абстрактный труд». «Живой труд» представляет собой сам процесс труда, процесс создания благ и богатств, а «абстрактный труд» – стоимость полученного в результате работы товара, чаще всего, стоимость определяется не качеством товара, а его оценкой потребителем. Стоит отметить, что на практике часто возникает такая ситуация, когда происходит несоответствие между затраченным трудом («живым трудом») и ценой, т.е. труд работника не всегда оценивается по достоинству и выплачивается соразмерное награждение («абстрактный труд»). Возникает такая ситуация, когда несправедливо распределяется абстрактный труд, например, большее вознаграждение может иметь тот человек, который вообще не трудился, таким образом, происходит «отчуждение от капитала» – обесценивание человеческого труда [23].

В своем труде К. Маркс затронул еще одну важную и актуальную проблему, возможность существования свободного от несправедливого и рутинного труда время («пространство развития личности») – это выступает важным условием развития человека [24].

Французский философ Эммануэль Мунье различает трудовую деятельность от деятельности в целом, в том числе и от творческой, поскольку признает последнюю духовной формой. Труд, по мнению мыслителя, есть «необходимое, но низменное условие существования человека». [25] Труд понимается, как противоречивое явление, несвойственное сущности мыслящего человека.

Американский философ Л. Мэмфорд не поддерживает точку зрения К. Маркса, и полагает, что представленная немецким философом концепция представляет человека, «как животное, производящее оружие», по природе своей человек создан для творчества и скрывает в себе натуру мечтателя, мыслителя [26].

Неоклассическая философия – современная стадия понимания мировой философии. Немецкий философ, социолог Эрих Фромм в книге «Здоровое общество» проводит исследование категории труда и дает свою авторскую оценку. Так, по мнению Э. Фромма, если человек не эксплуатирует других, то он вынужден работать для того, чтобы выжить. И не важно насколько элементарным будет его трудовая деятельность, самим фактом труда человек займет главенствующее место над животным миром. Труд помогает человеку обрести социальную сторону, благодаря чему, он (человек) становится биосоциальным существом [27]. Арндт Ханна, немецкий политический деятель, философ понимает под человеком «работающего животного» или «трудовое животное». Именно поэтому человек является разумным существом, «высшим из родов животных» [28].

Американский ученый П. Сенге в своих трудах высказывал мнение о переустройстве всей трудо-

вой системы и отношения к труду, но самое главное, изменение человеческого мышления о труде и взаимоотношение друг с другом [29]. Автор отмечает, что от структурного труда необходимо плавно переходить на самоорганизующийся, поскольку последний является более успешным и позволяет реализовать личную инициативу работника, а это основа свободы. Свобода и ответственность – выступают одним из главных гарантов успешного производства и производительности.

Такое изменение, по мнению автора, должно привести к кардинальным переменам в политической идеологии и самом производстве. Также мыслитель полагал, что, помимо реорганизации внутренней структуры промышленного производства, необходимо осуществлять обучение человека, что в дальнейшем приведет к системному мышлению [30].

В заключении стоит сказать, что историческое развитие философской мысли о труде позволило нам увидеть, как менялось мнение о фундаментальной, на сегодняшний день, категории – от отрицания труда, признания его не благородным делом, до отнесения к основному рычагу человеческого существования и развития.

Резюмируя изложенное, отметим, что труд является важной и основополагающей категорией в жизни человека. Без труда не произошло бы развития от первобытного существования человека до современного мира цифровизации, не зря же говорят, что труд облагораживает человека. Труд есть двигатель прогресса.

Список литературы:

1. Губский Е.Ф., Кораблева Г.В., Лутченко В.А. Краткая философская энциклопедия // Библиотека svitk.ru URL: <https://clck.ru/NFoKw> (дата обращения: 02.06.2020).
2. Фролов И.Т. Философский словарь // Электронная библиотека по философии. URL: <http://filosof.historic.ru/enc/item/f00/s11/a001161.shtml> (дата обращения: 02.06.2020).
3. Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н., Ковалев С.М. и др. Философский энциклопедический словарь // Наука. Искусство. Величие URL: <http://philosophy.niv.ru/doc/dictionary/philosophical/articles/546/trud.htm> (дата обращения: 02.06.2020).
4. Платон. Собрание сочинений в 4 т. // Платонанет. URL: https://platonanet.net/load/knigi_po_filosofii/istorija_antichnaja/platon_sobranie_sochinenij_v_4_t_t_i_per_s_drevnegrech_1990_g/7-1-0-963 (дата обращения: 17.02.2020).
5. См.: Платон. Указ. соч.
6. Платон. Диалоги // Библиотека. URL: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 10.06.2020).
7. Аристотель. Политика. // Электронная библиотека. URL: https://www.civisbook.ru/files/File/Aristotel_Politika.pdf (дата обращения: 10.06.2020).
8. Гесиод. Труды и дни // Античная литература. URL: <http://ancientrome.ru/antlitrt/t.htm?a=1425407002> (дата обращения: 05.06.2020).
9. Гриценко К.В. Слово Божие (цитаты из Библии) // Азбука веры. URL: <https://azbyka.ru/otechnik/Biblia/tsitaty-iz-biblii/608> (дата обращения: 05.06.2020).
10. Фома Аквинский. Сумма теологий // Азбука веры. URL: <https://azbyka.ru/otechnik/konfessii/summa-teologii-tom-1/> (дата обращения: 05.06.2020).
11. Михайлова Т.М. Труд как историко-философская проблема. М., 1998.
12. Спиркин А.Г. Основы философии: учебное пособие для вузов. М.: Политиздат, 2001. С. 51.
13. Лега В.П. Лекции по истории западной философии // Азбука веры. URL: <https://azbyka.ru/otechnik/6/lektsii-po-istorii-zapadnoj-filosofii/2> (дата обращения: 05.06.2020).
14. Бэкон Ф. Великое восстановление наук. Новый Органон // Библиотека Максима Машкова. URL: <http://lib.ru/FILOSOF/BEKON/nauka2.txt> (дата обращения: 06.06.2020).
15. Руссо Ж.Ж. Об Общественном договоре, или принципы политического права // Библиотека Максима Машкова. URL: <http://lib.ru/FILOSOF/RUSSO/pravo.txt> (дата обращения: 06.06.2020).
16. Монтескье Ш. О духе законов // Гражданское общество в России. URL: https://www.civisbook.ru/files/File/Monteskye_0%20dukhe.pdf (дата обращения: 06.06.2020).
17. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Библиотека Гумер. URL: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf (дата обращения: 06.05.2020). См. подробнее: А. Смит анализирует производительность труда на примере булавок: «Рабочий, не обученный этому производству и не умеющий общаться с машинами, употребляемыми в нем, едва ли может, пожалуй, при всем своем старании сделать одну булавку в день, и, во всяком случае, не сделает двадцати булавок. Но при той организации, которую имеет теперь это производство, оно само в целом не только представляет собой особую профессию, но и подразделяется на ряд специальностей, из которых каждая в свою очередь является отдельным занятием. ... Таким образом, сложный труд производства булавок разделен приблизительно на 18 самостоятельных операций, которые в некоторых мануфактурах выполняются различными рабочими, тогда как в других один и тот же рабочий нередко выполняет две или три операции».
18. Индустриальное общество – общество, в котором широко развито промышленное производство и соответствующая ему форма организации человеческого труда.
19. Гегель Г.В.Ф. Феноменология духа // Библиотека Максима Мошкова. URL: <http://lib.ru/FILOSOF/GEGEL/fenomen.txt> (дата обращения: 08.06.2020).
20. См.: Гегель Г.В.Ф. Указ. соч.

21. Цитаты о труде // Time 365. URL: <https://time365.info/aforizmi/temi/trud> (дата обращения: 08.06.2020).

22. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения // Интернет-Архив Марксистов. URL: <https://www.marxists.org/russkij/marx/cw/> (дата обращения: 08.05.2020).

23. См. указ. соч.: Маркс К., Энгельс Ф.

24. См. указ. соч.: Маркс К., Энгельс Ф.

25. Мунье Э. Что такое персонализм? // Список книг для саморазвития. URL: http://rumagic.com/ru_zag/sci_philosophy/mune/0/j93.html (дата обращения: 08.06.2020).

26. Кох. История философии // Библиотека МДПУ ім. Б. Хмельницького. URL: <http://lib.mdpu.org.ua/> (дата обращения: 08.06.2020).

27. Фромм Э. Здоровое общество // Список книг для саморазвития. URL: http://rumagic.com/ru_zag/sci_philosophy/fromm/4/j80.html (дата обращения: 10.06.2020).

28. Арендт Х. Vita Activa, или о деятельной жизни // ЛитМир. URL: <https://www.litmir.me/br/?b=581530&p=1> (дата обращения: 10.06.2020).

29. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации // ЛитМир. URL: <https://www.litmir.me/br/?b=616919&p=1> (дата обращения: 10.05.2020).

30. См. подробнее: Сенге П. Указ. соч. В данной работе автор предлагает систему обучения человека, основанную на пяти дисциплинах: 1) личное самосовершенствование; 2) рассуждения об интеллектуальных моделях; 3) создание решения общих проблем (не навязанных), возникших в результате общего производства; 4) групповое обучение; 5) системное мышление.

УДК 349.3

Изварина Юлия Юрьевна,
старший преподаватель кафедры трудового
права Саратовской государственной
юридической академии
caramelk@yandex.ru

СОЦИАЛЬНОЕ ОТТОРЖЕНИЕ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ СОЗДАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБЩЕСТВА

Аннотация: в статье автор рассматривает международные нормы в праве социального обеспечения и деятельность международных организаций (таких как МОТ, ООН, ЮНИСЕФ) в современных условиях пандемии коронавирусной инфекции. Исследуются рекомендации, которые даны указанными авторитетными международными организациями правительствам и работодателям для снижения уровня социального отторжения наиболее уязвимых

групп населения (пожилые люди, бездомные, лица с ограниченными возможностями здоровья).

Сделан вывод о том, что международные организации, уделяющие особое внимание вопросам инклюзивности, в свете пандемии коронавирусной инфекции серьезно озабочены возможным ухудшением положения уязвимых групп населения. Обращено внимание на недостаточность мер, которые принимаются в России на современном этапе борьбы с коронавирусной инфекцией для повышения качества жизни уязвимых групп населения.

Ключевые слова: социальное отчуждение, инклюзивное общество, социально уязвимые группы населения, противодействие, рекомендации.

Izvarina Julia Urievna,
The senior tutor of chair of the labour law
The Saratov State Law Academy

SOCIAL STIGMA IN A PANDEMIC: A LEGAL REGULATION OF CREATION INCLUSIV SOCIETIES

Annotation: in article the author considers the international norms in the social security maintenance and activity of the international organisations (such as the Organization of United Nations, ILO, UNICEF) in modern conditions of a pandemic coronavirus infection. Recommendations which are given by the specified authoritative international organisations to the governments and employers for decrease in level social stigma the most vulnerable groups of the population (older persons, homeless, persons with the limited possibilities of health) are investigated. The conclusion that the international organisations paying special attention to questions of inclusive, in the light of a pandemic of coronavirus infection are seriously anxious by possible deterioration of position of vulnerable groups of the population is drawn. The attention to insufficiency of measures which are accepted in Russia at the present stage of struggle with coronavirus by an infection for improvement of quality of a life of vulnerable groups of the population is paid.

Keywords: social stigma, inclusive society, socially vulnerable groups of the population, counteraction, recommendations.

Социальная отчужденность - это невозможность человека или группы людей быть вовлеченными в общество из-за бедности, недостаточного образования, безработицы, дискриминации или других обстоятельств. Таким образом, понятие социальной отчужденности шире понятия бедности. Социально отчужденный человек не может получить доступ к услугам и товарам, не может осуществить свои права и использовать возможности, так как существуют препятствия, которые этому мешают, например, недоступность среды, общественные предубеждения, эмоциональное и физическое насилие и прочее [1].

Само понятие «социальное исключение» использовал впервые Р. Ленуаром для того, чтобы обозначить жизненные обстоятельства, в которых оказываются незащищенные социально группы людей, например, дети-сироты, люди с инвалидностью, физически или умственно отсталые, люди, у которых нет работы, индивиды без постоянного места жительства и другие «потерянные люди» (понятие, которое использовал исследователь З. Бауман — *wasted people*). При таком обозначении социального исключения внимание акцентируется на том, что общественные блага распределяются неравномерно и доступ к ресурсам получают не все люди [2].

В настоящее время большинство международных межправительственных организаций и социальных движений, затрагивая вопросы инклюзивности, ведут речь не только об обеспечении полноценного участия в социальной жизни людей с ограниченными возможностями, но и об устранении дискриминации любых групп населения, которые могут оказаться уязвимыми на основании пола, возраста, ориентации, этнической и национальной принадлежности, физических возможностей и состояния здоровья, уровня благосостояния и жизненных условий [3].

В частности, в Копенгагенской декларации о социальном развитии, на которую ссылается доклад ООН по вопросам создания инклюзивного общества [4], обозначены международные обязательства по формированию «такого общества, которое было бы стабильным, безопасным и справедливым и которое основывалось бы на принципах поощрения и защиты всех прав человека, а также на принципах недискриминации, терпимости, уважения многообразия, равенства возможностей, солидарности, безопасности и участия всего населения, в том числе групп и лиц, находящихся в неблагоприятном положении, и уязвимых групп и лиц» [5].

Кризис, вызванный вспышкой COVID-19, затронул практически все сферы жизни общества и все слои населения, но в особенности он оказался губителен для представителей самых уязвимых социальных групп, в том числе пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями, лиц без жилья, детей-сирот, мигрантов. Обостряются проблемы насилия в семьях, в первую очередь затрагивающие женщин и детей. Увеличивается число безработных, которые также могут потерять свое жилье. Малоимущие люди несут несоразмерную нагрузку от воздействия кризиса на здоровье и финансовое положение. Если не принять надлежащих мер, социальный кризис, вызванный пандемией COVID-19, может также усилить неравенство, дискриминацию и безработицу в глобальных масштабах как в среднесрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Международные организации, уделяющие особое внимание вопросам инклюзивности, в свете пандемии коронавирусной инфекции серьезно озабочены возможным ухудшением положения уязвимых групп населения. Дайджест. ООН, Всемирная

организация здравоохранения, Международная организация труда (МОТ), Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ), Международный комитет Красного Креста и многие другие выпустили для своих сотрудников, национальных правительств, корпоративного сектора и широких групп населения рекомендации с призывом обратить внимание на необходимость обеспечения прав и потребности граждан с ограниченными возможностями в условиях пандемии. МОТ и ЮНИСЕФ подготовили рекомендации для предприятий, призванные помочь им обеспечить поддержку семей работников в условиях пандемии COVID-19, а также обратились к правительствам стран мира с призывом оказать поддержку работодателям и усилить социальную защиту, прежде всего уязвимых категорий населения [6]. В частности, МОТ в предварительных рекомендациях работодателю призывает противодействовать дискриминации и социальному отчуждению на предприятии, организуя с этой целью соответствующее обучение персонала, пользуясь доверительными и надежными каналами сбора информации. К сожалению, полный текст технической записки «Об ориентированной на интересы семьи политике и других эффективных методах организации работы в связи с пандемией COVID-19» не доступна на русском языке, что, по нашему мнению, значительно снижает доступ российских работников, не владеющих иностранными языками, к информации о своих трудовых и социальных правах. Примечательно, что терминология в данной технической записке содержит словосочетание «*social stigma*» (англ.) для обозначения социального отчуждения, а не общепринятое в международных документах в сфере социального обеспечения (примером может служить Европейская социальная хартия) словосочетание «*social ostracism*» (англ.).

Краткий обзор Университета Джонса Хопкинса по вопросам инклюзивности национальных и этнических меньшинств отмечает, что языковые и образовательные барьеры препятствуют пониманию рекомендаций по обеспечению безопасности в условиях пандемии, а исторический опыт дискриминации сформировал настолько недоверчивое отношение к государственным институтам, что указания органов власти о том, как необходимо себя вести в условиях чрезвычайной ситуации, могут намеренно игнорироваться [7].

ЮНИСЕФ опасается, что во многих случаях дети с ограниченными возможностями могут быть исключены из учебного процесса, если программы дистанционного обучения не будут учитывать их особенности либо в случае отсутствия необходимых технических устройств. Также от образовательных организаций потребуется специальная дополнительная подготовка педагогов, чтобы они смогли удаленно проводить занятия для детей с ограниченными возможностями [8]. В этой связи ЮНЕСКО проводит мониторинг состояния образовательных систем в разных странах и в рамках обширного

перечня мер содействия образовательному процессу предоставляет техническую помощь в целях быстрой подготовки и внедрения инклюзивных решений для дистанционного обучения с использованием высокотехнологичных и иных доступных подходов.

Кроме того, финансовые средства, выделяемые международными организациями в качестве гуманитарной помощи на борьбу с последствиями распространения коронавирусной инфекции, в ряде случаев специально предназначены для наиболее уязвимых групп населения. Часть средств из порядка 80 млн долл. США, выделенных Управлением ООН по гуманитарным вопросам на мероприятия Всемирной продовольственной программы, транспортировку товаров и перевозку персонала, а также инициативы ВОЗ по борьбе с пандемией, будут направлены на защиту самых уязвимых слоев населения — девочек и женщин, беженцев и внутренних переселенцев. Им окажут продовольственную, медицинскую и другую помощь [9]. Государства по всему миру принимают масштабные меры поддержки групп населения, наиболее уязвимым перед угрозой коронавирусной инфекции. Основные виды помощи включают распределение продовольствия, выплату социальных пособий и поддержку занятости, медицинское обслуживание и создание условий для снижения риска заражения инфекцией. В связи с рекомендациями и необходимостью соблюдать социальную самоизоляцию в целях минимизации риска распространения инфекции особую обеспокоенность вызывает положение бездомных, которым предоставляется дополнительная поддержка. Например, министр жилищного строительства Великобритании Эдвард Дженрик объявил о выделении 3,2 млрд фунтов стерлингов (порядка 4 млрд долл. США) на обеспечение режима самоизоляции бездомных [10]. Представители уязвимых групп населения подвержены объективно большему риску заражения коронавирусной инфекцией и в то же время имеют меньше возможностей успешно справиться со сложной жизненной ситуацией. Широкое освещение вопросов инклюзивности в деятельности международных организаций и национальных правительств призвано гарантировать соблюдение прав и интересов социально незащищенных граждан в процессе глобальной борьбы с распространением COVID-19.

Несмотря на заметный вклад принимаемых мер в обеспечение доступа указанных групп населения к качественному здравоохранению, образованию и занятости, в ряде случаев вынужденно введенные ограничения являются основным фактором негативного воздействия на условия жизни представителей уязвимых слоев населения, что обуславливает необходимость комплексного всеобъемлющего анализа политики правительств в текущих условиях и координации усилий государства, общества и бизнеса подготовку местных органов

власти и служб оперативного реагирования, а также на возмещение средств, затраченных на организацию ночлега для бездомных [11]. В силу своего образа жизни бездомные люди подвержены большому количеству заболеваний. Из-за ослабленной иммунной системы, плохого питания, ограниченного доступа к средствам гигиены и длительного проживания в переполненных приютах они чаще подвергаются риску инфекционных заболеваний. Многие бездомные испытывают сложности с получением медицинской помощи. Важно отметить, что многие меры, предложенные государствами в качестве борьбы с распространением COVID-19, такие как требования соблюдать режим самоизоляции, больше уделять внимание гигиене, оставаться дома, соблюдать меры социального дистанцирования, не выглядят реалистичными на практике в случаях с бездомным. Совокупность данных факторов делает положение бездомных в контексте распространения COVID-19 еще более уязвимым, что требует дополнительных мер поддержки со стороны государства и общественных организаций. Европейский альянс по вопросам здравоохранения (англ. – European Public Health Alliance) выделяет несколько приоритетных задач, стоящих перед государственными институтами в отношении бездомных людей в данный момент: выявление зараженных посредством тестирования; обеспечение доступа к месту проживания, пригодному для изоляции; обеспечение безопасности в существующих приютах для бездомных; программы лечения [12].

По мнению альянса, проблема бездомных должна стать одним из приоритетов государственного здравоохранения. Поддержка должна касаться не только самих бездомных, но и людей, которые могут лишиться своего места жительства в результате последствий COVID-19. В ряде стран были объявлены ипотечные каникулы. Подобные меры необходимо разработать в отношении арендаторов, которые зачастую в краткосрочном плане находятся в более уязвимом положении. Необходимы дополнительные меры, направленные на предотвращение потери жилья, например, введение моратория на выселение. Страны разработали разные меры поддержки бездомных людей. Многие направляют свои усилия на предоставление бездомным временного безопасного места проживания. Некоторые страны принимают меры по обеспечению бездомных питанием. В Италии закрываются общественные организации и столовые, но местные органы власти организуют раздачу еды и ставят полевые кухни. Итальянская федерация для бездомных (fio.PSD) распространила по всем муниципалитетам страны брошюру с информацией о том, как госорганы могли бы обустроить временное жилье и защитить бездомных. Бездомным людям также предоставляются средства личной гигиены [13]. К сожалению, следует признать, что в России проблемы заражения бездомных в период пандемии и их самоизоляция

ции находятся вне сферы особого государственного попечения на федеральном уровне, а на уровне муниципалитетов, которые ближе всего находятся к населению, зачастую очень сложно выделить средства бюджета на экстренно возникшие цели: такие как обеспечение нуждающихся (прежде всего лиц без определенного места жительства) средствами защиты, антисептиками и местами временного пребывания.

Безусловным приоритетом национальных и международных усилий стала поддержка занятости населения, а также возмещение потерянных доходов в форме социальных выплат по безработице, компенсаций и льгот работодателям, послаблений в налоговом регулировании. Международная организация труда на своем портале создала специальный раздел, где можно ознакомиться с перечнями мер, которые принимаются государствами-членами МОТ для преодоления вызванного пандемией кризиса в сфере труда. ООН ожидает существенного роста масштабов нищеты среди работающего населения, поскольку «проблемы с доходами, проистекающие из снижения экономической активности, приведут к разорению работников, живущих за чертой бедности». По оценкам МОТ, в мировом масштабе число людей, которые пополнят ряды работающих малоимущих, составит от 8,8 до 35 млн. При этом изначально прогнозировалось, что в 2020 г. этот показатель, наоборот, снизится на 14 млн.

Тем не менее, несмотря на целенаправленную и предметную государственную поддержку уязвимых групп населения в условиях пандемии, во многих случаях именно вынужденные меры правительств по предотвращению распространения инфекции оказываются фактором ухудшения их положения. Как отмечается в обзоре британской консалтинговой компании Social Development Direct (SDDirect), положение лиц с ограниченными возможностями в текущих условиях ухудшается не только в связи с коронавирусной инфекцией как таковой (большой риск заражения ввиду образа жизни и меньшие шансы победить болезнь по причине уже имеющихся проблем со здоровьем), но и из-за вынужденных ответных мер государств по борьбе с распространением инфекции. Этот так называемый «вторичный эффект» заключается, например, в том, что инвалиды по здоровью не могут получить необходимое медицинское обслуживание, так как медицинские учреждения переориентированы на прием и лечение зараженных пациентов, дети с особыми потребностями оказываются исключенными из процесса дистанционного образования, если не приняты специальные меры, а многие лица с ограниченными возможностями, занятые в таких неформальных секторах экономики, как уличная торговля, лишаются источников средств к существованию из-за отсутствия людей на улицах и, соответственно, не могут рассчитывать на социальную поддержку работодателей.

Кроме того, в условиях, когда основные финансовые и организационные ресурсы государства брошены на борьбу с пандемией, потребности людей с ограниченными возможностями и намеченные ранее программы помощи отменяются или уходят на второй план. В значительной мере вопросы помощи лицам с ограниченными возможностями традиционно относятся и к сфере деятельности институтов гражданского общества, и отдельных граждан, что в текущих условиях приобретает большую актуальность ввиду недостатка государственных ресурсов. Возможность личного вклада в борьбу с пандемией и помощь социально незащищенным группам населения нашла широкий отклик по всему миру.

Пожилые люди в большей степени подвержены риску заражения COVID-19, особенно страдающие хроническими болезнями, такими как диабет и сердечно-сосудистые заболевания. Сегодня они сталкиваются не только с повышенным риском для здоровья, но и с большими трудностями жизни в самоизоляции. Несмотря на то, что социальное дистанцирование необходимо для уменьшения распространения заболевания, если его не применять правильно, такая мера может также привести к усилению социальной изоляции пожилых людей в то время, когда они больше всего нуждаются в поддержке. Подобные меры по защите пожилых людей должны применяться к ним только на добровольной основе, отмечают эксперты ООН.

Многие пожилые люди живут в учреждениях длительного ухода, домах престарелых. Лица, пребывающие в таких учреждениях, имеют более высокий риск заражения и неблагоприятных последствий заболевания, потому что они

находятся в непосредственной близости друг от друга. В результате многие государства вынуждены принимать такие меры, как ограничение посещений и групповых занятий, что негативно влияет на физическое и психическое здоровье пожилых людей, приводит к повышению их тревожности, напряженности и замкнутости. Политика ограничения посещений должна быть сбалансированной и учитывать возможный риск для здоровья, с одной стороны, и психологическую потребность в семье и в общении, с другой стороны.

Более 100 организаций по защите прав инвалидов обратились с призывом к немедленному реагированию со стороны государств, направленному на удовлетворение потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) для поддержания их здоровья, безопасности, достоинства, самостоятельности, полноценного участия в жизни общества на протяжении всей эпидемии COVID-19 и в рамках связанных с ней чрезвычайных ситуаций в области здравоохранения [14]. Люди с ограниченными возможностями даже вне эпидемии часто сталкиваются с проблемами доступа к медицинским услугам. Высокий риск заражения COVID-19 для людей с ОВЗ и более

серьезные последствия для здоровья усугубляются и другими проблемами, такими как прекращение предоставления социальных услуг и мер поддержки. Профилактические меры против распространения COVID-19 могут быть затруднены для лиц с ОВЗ: у некоторых людей могут возникнуть трудности в выполнении рекомендаций по частой уборке помещений или даже мытью рук. Другие могут быть не в состоянии соблюдать социальную дистанцию или самоизолироваться, потому что им требуется постоянная помощь и поддержка для выполнения повседневных задач. Бесперебойное предоставление социальных услуг в этот период становится особенно важным.

ООН рекомендует государствам в период эпидемии:

- укрепить национальное законодательство и политику в области здравоохранения;
- выявить и устранить препятствия для предоставления медицинских услуг для лиц с ОВЗ, расширить охват и доступность медицинской помощи;
- обучить медицинский персонал вопросам инклюзивности, улучшить оказание услуг для людей с ОВЗ;
- предоставить лицам с ОВЗ возможность самостоятельно принимать решения по вопросам своего здоровья на основе информированного согласия;
- запретить дискриминационную практику в области медицинского страхования;
- расширить исследования и сбор данных для мониторинга, оценки и укрепления систем здравоохранения в контексте поддержки людей с ОВЗ.

Представители уязвимых групп населения подвержены объективно большему риску заражения коронавирусной инфекцией и в то же время имеют меньше возможностей успешно справиться со сложной жизненной ситуацией. Широкое освещение вопросов инклюзивности в деятельности международных организаций и национальных правительств призвано гарантировать соблюдение прав и интересов социально незащищенных граждан в процессе глобальной борьбы с распространением COVID-19. Несмотря на заметный вклад принимаемых мер в обеспечение доступа указанных групп населения к качественному здравоохранению, образованию и занятости, в ряде случаев вынужденно введенные ограничения являются основным фактором негативного воздействия на условия жизни представителей уязвимых слоев населения, что обуславливает необходимость комплексного всеобъемлющего анализа политики правительств в текущих условиях и координации усилий государства, общества и бизнеса.

Список литературы:

1. Балакирева О.Н. Взаимосвязь экономического неравенства, социального отторжения и социальной мобильности. Социальные проблемы в практике управления. М., 2012. С. 86–96.

2. Астоянц М.С. Социальное исключение: новый синоним бедности или новые смыслы? Общественные науки. Спецвыпуск: Социология и политология. Известия ВУЗов. Северо-Кавказский регион. № 3. 2006. С. 12–15.

3. См. подробнее Дайджест Департамента международного и регионального сотрудничества. Официальный сайт Счетной палаты РФ. URL: <http://www.ach.gov.ru/upload/pdf/Covid-19-inclusion.pdf> (дата обращения: 03.06.2020).

4. Final Report of the Expert Group Meeting on Creating an Inclusive Society: Practical Strategies to Promote Social Integration. Официальный сайт ООН. URL: <https://www.un.org/esa/socdev/sib/egm%2707/documents/reportfinal.pdf> (дата обращения: 02.06.2020).

5. Копенгагенская декларация о социальном развитии. Официальный сайт ООН. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/copdecl.shtml (дата обращения: 03.06.2020).

6. Новые рекомендации в помощь работодателям относительно поддержки семей работников в условиях пандемии COVID-19. Официальный сайт МОТ. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_740669/lang-ru/index.htm (дата обращения: 01.06.2020).

7. John Hopkins University of medicine. URL: <https://coronavirus.jhu.edu/data/racial-data-transparency> (дата обращения: 04.06.2020).

8. Официальный сайт ЮНИСЕФ. URL: https://www.unicef.org/disabilities/files/COVID%2019_response_considerations_for_people_with_disabilities_190320.pdf (дата обращения: 02.06.2020).

9. Новости ООН от 25 марта 2020. Официальный сайт ООН. URL: <https://news.un.org/ru/story/2020/03/1374992> (дата обращения: 01.06.2020).

10. £3.2 million emergency support for rough sleepers during coronavirus outbreak. URL: <https://www.gov.uk/government/news/3-2-million-emergency-support-for-rough-sleepers-during-coronavirus-outbreak> (дата обращения: 04.06.2020).

11. Официальный сайт Правительства Великобритании. URL: <https://www.gov.uk/government/news/3-2-million-emergency-support-for-rough-sleepers-during-coronavirus-outbreak> (дата обращения: 03.06.2020).

12. The impact of the COVID-19 crisis on homelessness. URL: <https://epha.org/the-impact-of-the-covid-19-crisis-on-homelessness> (дата обращения: 04.06.2020).

13. Как переживают пандемию коронавируса бездомные – самые уязвимые жители любой страны. URL: <https://medialeaks.ru/1903flw-kudabomzhey> (дата обращения: 05.06.2020).

14. Официальный сайт ООН. COVID-19 Outbreak and Persons with Disabilities. URL: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/covid-19.html> (дата обращения: 01.06.2020).

Нефедьева Евгения Сергеевна,
магистрант магистерской программы
«Правосудие по гражданским,
административным делам и экономическим
спорам» Казанского филиала ФГБОУ ВО
«Российский государственный университет
правосудия»
zhenya0.96@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ ДЛЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные вопросы проведения процедуры медиации для восстановления нарушенных трудовых прав работника

Ключевые слова: трудовой спор, работник, медиация, пандемия.

Nefedieva Eugeniya S.,
graduate student, Kazan Branch of the Federal
State Budgetary Educational Institution of Higher
Education "Russian State University of Justice"
(Kazan)

THE MEDIATION TO RESTORE AN EMPLOYEE'S VIOLATED LABOR RIGHTS IN PANDEMIC

Abstract: the article discusses current issues of the mediation procedure to restore the violated labor rights of the employee.

Keywords: labor dispute, employee, mediation, pandemic.

Согласно действующему трудовому законодательству восстановить нарушенные права работнику возможно с помощью обращения в судебные органы, а также через комиссию по трудовым спорам.

Однако, по нашему мнению, трудовым законодательством не уделяется должное внимание процедуре медиации, которая дополнительно стимулирует сторон трудового спора решить вопрос в досудебном урегулировании.

На сегодняшний день в условиях пандемии необходимо развивать дистанционную работу медиаторов. Тем более, что для проведения онлайн-встреч имеется достаточно много интернет-платформ.

Необходимо отметить, что в российском законодательстве принят Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2020 г. № 193-ФЗ (далее ФЗ № 193-ФЗ) [1], которым регулируются отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских, административных

и иных публичных правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений.

Так согласно ст. 2 указанного Федерального закона № 193-ФЗ процедура медиации – это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

То есть медиация позволяет сторонам трудового спора с помощью посредника найти максимально компромиссное решение для обеих сторон без судебных издержек, а также в более короткие сроки. С принятием ФЗ № 193-ФЗ у работников и работодателей появилась альтернативная возможность разрешения трудового конфликта.

Поначалу можно прийти к выводу, что стороны трудового спора способны разрешить спор и без участия медиатора. Однако, по мнению ученых и практиков, во время обсуждения и разрешения конфликта стороны могут его усугубить, выдвигая те или иные требования из личных побуждений. Например, при участии в переговорах, когда стороны высказывают друг другу взаимные претензии и требования, сложно прийти к компромиссному решению. Чтобы избежать подобных ситуаций, процедура медиации и содержит ключевое понятие «медиатор» – участник, который может оценить ситуацию со стороны, сохраняя нейтралитет. Медиатор не выступает представителем одной из сторон, тем самым уравнивая права сторон трудового спора. Если стороны не пришли к какому-либо соглашению, медиатор может предоставить возможность для отложения встречи и обсуждения спора в другое время. Так действия медиатора, который является третьим лицом и не имеет личного интереса в разрешении спора, максимально направлены на разрешение трудового спора в наиболее выгодном варианте для каждого участника спора.

Процедура медиации проводится только на основании письменного соглашения между сторонами трудового спора. Предложение о заключении соглашения на проведение процедуры медиации может быть направлено одной из сторон в письменной форме. В данном случае, если в течение тридцати дней со дня направления предложения или в течение иного указанного в предложении разумного срока ответ о согласии проведения процедуры медиации не получен, то данное предложение считается отклоненным.

Необходимо выделить следующие этапы процедуры медиации:

1. Вступительное слово медиатора

Медиатор излагает сторонам трудового спора понятие о процессе медиации, принципы данной процедуры, определяет свои функции, знакомится со сторонами, спрашивает у сторон, располагают ли они достаточным временем для ведения перегово-

ров, а также поясняет возможность проведения индивидуальных бесед медиатора с каждой стороной.

2. Обзор спорной трудовой ситуации

Каждой стороне трудового спора предоставляется возможность изложить спорную ситуацию в том ключе, в котором каждая сторона видит ее.

Первое слово предоставляется стороне, которая была инициатором проведения процедуры медиации или которая направила соглашение о проведении процедуры медиации. В данном случае можно привести аналогию с судебным разбирательством: при проведении судебного заседания судья после своего вступления предоставляет первому слову Истцу, то есть стороне, которая обратилась за защитой своих прав.

Многими специалистами отмечается, что медиатор во время проведения процедуры медиации должен обеспечить необходимый порядок, например, чтобы стороны соблюдали друг к другу уважение и не перебивали друг к друга. [2] Так же медиатор при необходимости может задавать дополнительные вопросы во избежание путаницы или пересказывает услышанную ситуацию, чтобы стороны послушали ее со стороны.

3. Обсуждение спорной трудовой ситуации

После того, как стороны изложили свое видение сложившейся ситуации, медиатор предлагает каждой стороне высказать свои замечания, то есть начинается дискуссия. Учеными отмечается, что опытный и профессиональный медиатор при проведении процедуры медиации использует разные техники для достижения того или иного результата: если стороны начинают эмоционально высказывать свое мнение, то медиатор, наоборот, может позволить высказаться, чтобы избавить сторону от накопившихся эмоций, однако при этом медиатор должен контролировать ситуацию. [3]

4. Индивидуальная беседа медиатора с каждой из сторон

Данный этап проводится в случае, если диалог сторон не выстраивается в равноправных позициях. На индивидуальной беседе сторона может раскрыться иным образом, нежели при присутствии другой (конфликтующей) стороны.

5. Формирование предложений

Каждая из сторон высказывает свои предложения по возникшему трудовому спору. Медиатор может тоже высказаться, но в случае, если видит иной путь решения конфликта, который будет удовлетворять каждую сторону спора.

6. Составление медиативного соглашения

Когда все предложения высказаны и найдено решение спорной ситуации, то медиатор оформляет соглашение – договор, где указываются все предложения, устраивающие каждую из сторон трудового спора, обязательства, условия и сроки их выполнения. При этом задача медиатора донести до сторон последствия неисполнения данного соглашения, которое должно трактоваться однозначно без недопонимания.

Отмечается, что медиативное соглашение в случае его нотариального удостоверения имеет силу исполнительного документа (С. 12 Федерального закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ (в ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»).

7. Завершение процедуры медиации

Завершается процедура медиации заключением вышеуказанного соглашения. Но законодательство предусматривает случаи, когда процедура медиации завершается без заключения медиативного соглашения в случаях:

1) отсутствия достижения сторонами трудового спора согласия по имеющимся разногласиям;

2) направления модератором заявления в письменной форме сторонам после консультаций с ними по поводу прекращения процедуры медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения;

3) направление одной из сторон заявления в письменной форме медиатору об отказе от продолжения процедуры медиации;

4) истечение срока проведения процедуры медиации (ст. 14 указанного ФЗ).

Деятельность по оказанию процедуры медиации осуществляется как на бесплатной основе, так и на платной. В последнем случае оплата распределяется в равных долях между участниками спора (ст. 10 рассматриваемого ФЗ).

Что же касается сроков проведения процедуры медиации, то ст. 13 ФЗ № 193-ФЗ устанавливает общее правило: срок проведения процедуры не должен превышать 180 дней. Проводя аналогию с рассмотрением трудового спора в суде, то необходимо отметить, что согласно ст. 154 ГПК РФ дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены в течение 30 дней, а другие трудовые споры в течение 60 дней. Казалось бы, что рассмотрение спора в суде более выгодно по срокам, однако необходимо учитывать другие немаловажные факторы, а именно:

■ Работодатель, в отличие работника, не освобождается трудовым законодательством от оплаты государственной пошлины за подачу искового заявления в суд (ст. 393 ТК РФ);

■ Работа судебных органов зависит также от объемов дел, поступивших на рассмотрение;

■ Рассмотрение спора в суде может привести к более увеличенным судебным расходам, например, возмещение представительских расходов;

■ Вынесенное судьей решение должно вступить в силу в течение 30 дней со дня составления мотивированной части, чтобы окончательно закрепить разрешение трудового спора;

■ В случае вынесения судом заочного решения, срок вступления в силу увеличивается, более того заочное решение можно отменить и срок рассмотрение дела начинается с самого начала;

■ На любое судебное решение можно подать апелляционную жалобу, что тоже увеличивает срок

рассмотрения дела и разрешения по существу трудового конфликта.

Следует обратить внимание на то, что разрешение трудового спора с помощью процедуры медиации не дает гарантии положительного результата разрешения спора. Однако учеными отмечается важность данной процедуры в досудебном регулировании спора, а также при определенных характеристиках трудового спора:

1. Не все ситуации, связанные с трудовыми отношениями, урегулированы трудовым законодательством. Например, в случаях, когда работодатель доплачивает работнику за отказ в устройстве на работу в конкурирующие организации. Данная практика особенно активно складывается у зарубежных медиаторов. [4]

2. Ситуации, при которых работодатель и работник могут снова вступить в трудовые отношения в будущем.

3. Трудовые отношения, имеющие незаконные принципы: «черные» заработные платы, «двойная» бухгалтерия и др.

4. Возможность сохранить конфиденциальность информации, связанной с разрешением трудового спора.

5. Риски, связанные с репутацией организации, что напрямую влияет на обстановку в коллективе.

Все указанные факты позволяют сделать вывод, что процедура медиации хоть и не закреплена ТК РФ в качестве способа разрешения трудового спора, однако является практическим и альтернативным способом разрешения трудового конфликта с целью достижения компромисса между сторонами спора и сокращения денежных издержек.

Безусловно, многое зависит от характеристик возникшего спора, и законодатель прямо не указывает на обязанность разрешения трудового спора в досудебном урегулировании. Однако, если спорная ситуация позволяет достигнуть компромисса между сторонами без судебного разбирательства, то это обстоятельство может позволить смягчить последствия спора в наиболее благоприятной ситуации для обеих сторон.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (в ред. от 26.07.2019) // Российская газета. 2010. № 168.

2. *Калашникова С.И.* Медиация в сфере гражданской юрисдикции: учебник. Инфотропик. – М. 2011. С. 156.

3. Там же. С. 160.

4. *Носырева Е.И., Фильченко Д.Г.* Развитие медиации в России: теория, практика, образование: учебник. М.: Инфотропик, 2012. С. 89.

УДК 349.2 (336.2)

Панова Дарья Владиславовна,
магистрант по магистерской программе «Юрист в бюджетно-налоговой, таможенной и иных сферах финансовой деятельности», ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»
sar-darischa@mail.ru

К ВОПРОСУ О ПРИНЦИПЕ СПРАВЕДЛИВОСТИ КАК ОСНОВНОМ ПРИНЦИПЕ ПРИ НАЛОГООБЛОЖЕНИИ ТРУДА

Аннотация: *одним из важных аспектов в трудовых отношениях выступает налогообложение, поскольку кроме столкновений интересов работников и работодателей, важнейшую роль играют интересы государства, как регулятора налогов. В статье рассмотрены точки зрения на понятие «налогообложение труда», а также его место в системе трудовых отношений.*

Ключевые слова: *трудовые отношения, налогообложение, принцип справедливости, налогообложение труда.*

Panova Darya V.,
Document specialist of the Labor Law Department at the Saratov State Academy of Law

ON THE QUESTION OF THE PRINCIPLE OF FAIRNESS AS THE MAIN PRINCIPLE IN THE TAXATION OF LABOR

Abstract: *one of the most important aspects of labor relations is taxation, since in addition to conflicts of interests between employees and employers, the interests of the state as a tax regulator play an important role. The article considers the points of view on the concept of "labor taxation", as well as its place in the system of labor relations.*

Keywords: *labor relations, taxation, the principle of fairness, labor taxation.*

Отношения в сфере труда являются широкой областью, где сталкиваются не только интересы работников и работодателей, но и присутствуют интересы государства, что наглядно демонстрируется при вопросах налогообложения [1]. Конституционные положения ст. 57 обязывают каждого уплачивать законно установленные налоги, однако данная норма подразумевает и справедливые начала налоговой политики, которые не должны ухудшать положения налогоплательщиков, ставя под угрозу социальный характер государства.

С точки зрения Д.С. Петросяна, справедливость налогообложения выступает в роли экономического блага, которое позволяет устойчиво функциони-

ровать всем субъектам экономики [2]. Это правовая защищенность интересов личности, общества и государства от кризисов различной природы, потрясений и социальных деформаций.

В силу неоднозначности экономической ситуации, а также иных резонансных общественных процессов, вопрос о справедливости налогообложения труда не утрачивает своей актуальности, и для понимания его сущности необходимо обратиться к принципу справедливости, который ставит во взаимодействие финансовое право с трудовым. В свою очередь, правоотношения, возникающие в вопросах налогообложения труда, представляют собой значимую сферу, обеспечивающую социальное благополучие работника, как субъекта трудовых отношений.

Говоря о налоговом законодательстве России скажем, что данный комплекс правовых норм нуждается в постоянном реформировании и оптимизации. На протяжении всей истории налогообложения основной и главной проблемой является соблюдение принципа справедливости. Ведь задачей любого государства является создание системы такого налогообложения, где принцип справедливости будет стоять на первом месте.

Установим понятие «налогообложение труда». А.В. Гришин рассматривает под налогообложением труда конкретную совокупность процессов по установлению, исчислению и взиманию налогов, объектом налогообложения которых являются расходы работодателей на оплату труда и (или) доходы работников [3].

Как справедливо указывает Д.В. Маслова, главным финансовым началом, обеспечивающим трудоспособность человека, является его доход, на исходный размер которого оказывает влияния уровень налогообложения. При определении налоговой нагрузки на заработную плату главным моментом становится вопрос справедливой оценки распределения косвенных налогов на доходы физического лица. По обыкновению, в среде рыночных конкурентных отношений распределение косвенного налога между продавцом и покупателем происходит пропорционально изменению спроса и предложения, и в итоге прибыль продавца снижает [4].

Аналогичным образом ситуация складывается и в трудовых отношениях при определении величины заработной платы, т.к. работодатель целенаправленно уменьшает заработную плату работника из-за его обязанности в уплате социальных взносов в соответствующие фонды [5].

Можно вывести заключение, что налогообложение труда предполагает, что стоимость найма работника для работодателя превышает сумму заработной платы, которую в конечном итоге получает работник. Например, работник может быть готов выполнять трудовую функцию за определенную трудовым договором плату (сравнительно небольшую), а работодатель обязуется уплачивать установленную сумму, но справедливость взимаемого

налога на доход физического лица ставится под сомнение [6].

Принцип справедливости налогообложения напрямую находится в зависимости от того, как государство тратит средства, полученные от налогов. Поэтому для качественной реализации основ справедливости целесообразно обратиться к идее прогрессивной шкалы налогообложения труда. В данном случае можно использовать зарубежный опыт (к примеру, в Испании необлагаемый уровень дохода составляет до 2400 евро в год, а в Великобритании 2 790 фунтов стерлингов) [7], который не воспринят в российской практике (в частности, при обсуждении законопроектов о реформировании системы налогообложения труда, депутаты Государственной Думы высказывали мнение о возможной трудности взимания налогов).

Таким образом, ситуация, существующая в данный момент в системе налогообложения труда работников, сталкивается с противоречиями принципу справедливости налогообложения. Учитывая теоретические разработки ученых, ситуацию на экономическом рынке и зарубежный опыт претворения в действительность основ справедливости налогообложения, будет создана реальная возможность для соблюдения концептуальных основ налогового законодательства. Тем самым будут усовершенствованы отношения труда, и останутся незыблемыми правовые гарантии наиболее уязвимой стороны трудовых отношений – работника.

Список литературы:

1. Шанкот В.О. К вопросу об основных направлениях государственной политики в сфере трудовых отношений (на примере Саратовской области) // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем: сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. 2019. С. 246.
2. Петросян Д.С. О социальной справедливости в экономических отношениях // Общество и экономика. 2005. № 9. С. 135.
3. Гришин А.В. Налогообложение оплаты труда в условиях реформирования налоговой системы в России: дис. ... канд. экон. наук. М., 2005. С. 14.
4. Маслова Д.В. Влияние налогообложения труда на человеческий капитал // Международный бухгалтерский учет. 2013. № 10. С. 46–52.
5. Маслова Д.В. Влияние налогообложения труда на человеческий капитал // Международный бухгалтерский учет. 2013. № 10. С. 46–52.
6. Рууд де Муйдж и Майкл Кин. Возвращение к основам. Принципы налогообложения // Финансы и развитие. М. 2014. С. 50.
7. Карташова А.Ю. Справедливость в налогообложении доходов физических лиц // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. XXXIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 22(33). С. 45.

**Терентьев Игорь Артурович,
Шалкина Екатерина Вадимовна,**
магистранты кафедры трудового права
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
юридическая академия»
Магистерская программа
«Юрист в сфере управления персоналом»

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ В КОНТЕКСТЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация: в статье рассматривается проблематика дифференциации в трудовом праве в контексте регулирования трудовых отношений в сфере спорта. Вопрос регламентирования трудовых отношений применительно к спортивной деятельности позволяет всесторонне подойти к проблеме правовой разработки самого понятия дифференциации. Ввиду двоякого понимания термина, с одной стороны рассматриваемого в качестве принципа и метода, осуществляемого работодателем в отношении субъекта трудовых отношений, а с другой – как инструмента повышения эффективности трудовой деятельности, указанное понятие должно быть подвергнуто глубокому понятийному анализу, что особенно важно в актуальных условиях. Сегодня дифференциация становится одним из оснований регулирования трудовых отношений в рамках возникновения различных негативных факторов, так или иначе препятствующих нормальному выполнению обязательств со стороны всех субъектов трудовых отношений. В качестве одного из таких факторов может рассматриваться пандемия коронавируса SARS-CoV-2. В этой связи возрастает актуальность как теоретической разработки понятия дифференциации, так и анализа применения данного аспекта трудового законодательства в существующем сегодня правовом поле. Исследование регулирования трудовых отношений в сфере спорта будет проведено с учётом обстоятельств, связанных с пандемией коронавируса SARS-CoV-2.

Ключевые слова: дифференциация, трудовое право, регулирование трудовых отношений в спорте, пандемия.

**Terentyev Igor Arturovich,
Shalkina Ekaterina Vadimovna,**
Undergraduates of the Department of labor law
Saratov state law Academy Master's program
«Lawyer in the field of personnel management»
igor.zakaryan.97@mail.ru

DIFFERENTIATION IN LABOR LAW IN THE CONTEXT OF REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE WORKPLACE

Annotation: the article deals with the problem of differentiation in labor law in the context of regulation of labor relations in the field of sports. The question of regulation of labor relations in the context of sports activity allows to approach the problem of legal development of the very concept of differentiation in a comprehensive way. In view of the dual understanding of the term, on the one hand, considered as a principle and method carried out by the employer in relation to the subject of labor relations, and on the other hand – as a tool to improve the efficiency of labor activity, the said concept should be subjected to a deep conceptual analysis, which is especially important in the current circumstances. Today, differentiation is becoming one of the grounds for regulating labour relations within the framework of the emergence of various negative factors that somehow or other hinder the normal performance of work obligations by all subjects of labour relations. Coronavirus pandemic SARS-CoV-2 can be considered as one of such factors. In this connection, both theoretical development of the notion of differentiation and analysis of the application of this aspect of labor legislation in the existing legal field are becoming more and more relevant. The study of regulation of labor relations in the field of sports will be conducted taking into account the circumstances associated with the coronavirus pandemic SARS-CoV-2.

Keywords: differentiation, labor law, regulation of labor relations in sports, pandemic.

Дифференциация в трудовом праве – многозначный термин, понимаемый двояко и в различных контекстах обладающий разным смыслом. Под дифференциацией понимают и один из принципов, и один из методов, реализуемых работодателем в отношении субъекта трудовых отношений [1]. В некоторых трактовках дифференциация понимается в качестве своеобразного инструмента, используемого работодателем в отношении субъекта трудового договора в целях повышения эффективности его профессиональной деятельности [2].

В широком смысле дифференциация означает формирование особой группы работников, условия и требования труда которых выделяются в отдельную категорию. Исходя из этого, ведущей ролью дифференциации с точки зрения права становится регулирование этих трудовых взаимоотношений. Некоторые исследователи противопоставляют понятия единства и дифференциации трудового права, понимая под первым необходимость создания равных условий труда для всех категорий работников, а под вторым – возможное неравенство таких условий, ведущее к вероятной дискриминации субъектов труда, в том или ином смысле страдающих от подобного неравенства.

Между тем, наиболее актуальное представление о дифференциации даёт рассмотрение этого понятия с точки зрения инструмента, позволяющего работодателю устанавливать эксклюзивные трудовые взаимоотношения с теми категориями работ-

ников, создание особых условий для труда которых является необходимым основанием для их полноценной трудовой деятельности.

В этом смысле дифференциация оказывается не фактором, способным представлять угрозу дискриминации отдельных групп работников, а диаметрально противоположным явлением, а именно – средством обеспечения равенства условий труда в контексте прежде не учитываемых факторов трудового процесса [3].

Таким образом, дифференциация оказывается единственной возможностью создать равные условия изначально неравным группам работников. Здесь следует выделить дифференциацию в смысле:

1. Создания особых условий труда специалистам различного профиля, исходя из различий требуемых в каждом случае специфических трудовых норм;

2. Формирование отдельных групп работников с целью создания для них особых условий труда исходя из необходимости устранения изначально неравенства, игнорируемого в случае формально равных трудовых взаимоотношений;

3. Установления эксклюзивных правовых отношений с отдельными лицами, продиктованных особым статусом работника и его исключительной ролью в трудовых отношениях;

Временного изменения условий труда независимо от категории работников, которых коснулись бы такие изменения, в связи с наступлением независящих от субъектов трудовых отношений условий, препятствующих нормальному выполнению установленных с обеих сторон рабочих обязательств.

В качестве примера последнего случая дифференциации в трудовом праве можно рассмотреть характерную ситуацию, возникшую с необходимостью регулирования трудовых отношений в контексте пандемии коронавируса. Как известно, из-за коронавируса российские спортсмены не смогли принять участие в 248 международных соревнованиях. Отметим, что правовой статус спортсменов определен в Федеральном законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» [4].

Результат анализа Указа Мэра Москвы от 16.03.2020 № 21-УМ позволяет разделить работодателей на 3 группы [5]:

■ работодатели, обязанные приостановить свою основную деятельность;

■ работодатели, которым лишь рекомендовано обеспечить режим самоизоляции сотрудников;

■ работодатели, обязанные обеспечить режим самоизоляции всем сотрудникам.

В первую группу вошли в том числе компании, занимающиеся проведением спортивных, зрелищных, публичных и иных массовых мероприятий, а также досуговых мероприятий с участием граждан, в т.ч. в сфере культуры и спорта, выставочной, развлекательной и просветительской деятельности в зданиях, строениях, сооружениях (помеще-

ниях в них) с числом участников более 50 человек одновременно.

Регулирование трудовых отношений между работодателем и спортсменом может базироваться исходя из положений данного источника. Так, первая группа работодателей, в которую вошли связанные с организацией спортивных мероприятий организации, вправе принять решение либо о продолжении работниками осуществления своих трудовых функций, либо о полном прекращении деятельности на период пандемии.

Полное прекращение трудовых функций в рассматриваемом случае может быть квалифицировано в качестве простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Тогда трудовой договор, регламентирующий отношения спортсмена и его работодателя, не будет в какой-либо степени подвержен изменениям. Простой будет оформлен с помощью распоряжения работодателя.

Во втором же случае, а именно в ситуации продолжения исполнения работниками (спортсменами) своих трудовых обязанностей, работодатель может применить гибкую форму занятости, что в случае спортивной деятельности может характеризоваться вводом для спортсмена неполного рабочего дня. Смена режима работы должна оформляться дополнительным соглашением к трудовому договору.

Исходя из этого, дифференциация трудового права в контексте регулирования труда спортсменов во многом представлена необходимостью правового определения оснований временного изменения условий труда спортсменов в связи с наступлением независящих от них факторов, препятствующих нормальному выполнению надлежащих им рабочих обязательств, а также порядка материальной компенсации таких случаев и включения их в контракт в качестве условий, требующих особого правового регулирования [6].

Список литературы:

1. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6 (222). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy-kak-zakonornost-razvitiya-trudovogo-prava> (дата обращения: 20.06.2020).

2. Поленова И.А. Принцип дифференциации в трудовом праве // Вестник ВУиТ. 2016. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsip-differentsiatsii-v-trudovom-prave> (дата обращения: 20.06.2020)

3. Харитонова А.О. Соотношение единства и дифференциации трудового права в свете обеспечения принципа равенства // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2007. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-edinstva-i-differentsiatsii-trudovogo-prava-v-svete-obespecheniya-printsipa-ravenstva> (дата обращения: 20.06.2020).

4. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 50, ст. 6242.

5. Указ Мэра Москвы от 16 марта 2020 г. № 21-УМ «О внесении изменения в указ Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ».

6. *Говоров П.С.* Факторы дифференциации труда спортсменов в командных видах спорта // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-differentsiatsii-truda-sportsmenov-v-komandnyh-vidah-sporta> (дата обращения: 20.06.2020).

УДК 349.2

Ходжаян Татьяна Николаевна,
консультант отдела по обеспечению
рассмотрения административных дел
Саратовского областного суда, магистрант
кафедры трудового права, магистерская
программа «Юрист в сфере управления
персоналом»
tatyana28101997@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ В УСЛОВИЯХ COVID-19

Аннотация: в данной статье раскрываются особенности трудовой деятельности при осуществлении дистанционной работы в условиях распространения новой коронавирусной инфекции COVID-2019. Рассматриваются особенности и положения российского законодательства в части осуществления работниками трудовых функций дистанционно. Характеризуются положительные и отрицательные стороны дистанционной работы, а также предлагаются способы поддержания трудовой дисциплины при осуществлении трудовых функций дистанционно.

Ключевые слова: Трудовой кодекс Российской Федерации, COVID-2019, дистанционная работа, работник, работодатель, трудовой договор.

Khodzhayan Tatyana Nikolaevna,
consultant of the department for ensuring
the consideration of administrative cases of the
Saratov Regional Court, Master student of the
Department of Labor Law Master Program
"Human Resources Lawyer"

FEATURES OF LABOR DISCIPLINE ON THE TRANSITION TO REMOTE WORK IN THE CONDITIONS OF COVID-19

Annotation: this article describes the features of working in remote work in the conditions of the spread of

a new coronavirus infection COVID-2019. The article deals with the peculiarities and provisions of Russian legislation in terms of performing labor functions remotely by an employee. The positive and negative aspects of remote work are characterized, as well as ways to maintain labor discipline in the implementation of labor functions remotely.

Keywords: Labor code of the Russian Federation, COVID-2019, distance work, employee, employer, employment contract.

11.03.2020 ВОЗ объявил заболевание, вызванное коронавирусом нового типа (2019-nCoV, COVID-2019), пандемией. Из-за массового распространения болезни в России принимаются дополнительные меры, направленные на ее сдерживание. Одной из таких мер стал призыв работодателей к переводу сотрудников на дистанционную работу. [1]

Доля россиян, работающих удаленно, во время режима самоизоляции из-за коронавируса возросла в восемь раз. Об этом свидетельствуют данные совместного аналитического доклада ВЦИОМ и Social Business Group. Распространение коронавируса активизировало переход россиян на удаленный режим работы: до пандемии так трудились только 2 % опрошенных, а перешли к нему полностью или частично уже 16 %.

Основные категории работников на удаленном режиме работы – специалисты с высшим образованием, работающие в бюджетной сфере – 60 %, в том числе 47 % перешли на удаленку полностью, а 13 % – частично. Среди специалистов с высшим образованием, занятых в коммерческом секторе, на «удаленку» перешло более 51 %.

Суммарная доля работников, исполняющих в настоящее время свои обязанности дистанционно, различается в крупных, средних и малых населенных пунктах. В Москве и Санкт-Петербурге она равна 29 %, в городах-миллионниках – 21 %, на селе – 10 %. [2]

Для трети россиян режим занятости в связи с пандемией остался неизменным.

Трудовое законодательство России оказалось не в полной мере готово к регулированию трудовых отношений в таких экстремальных условиях, как скоротечное распространение в стране коронавирусной инфекции COVID-19 и введенных в связи с этим ограничений в различных сферах деятельности, в том числе трудовой. С самого начала поиска путей минимизации вредных последствий воздействия COVID-19 на работников (а также близко контактирующих с ними лиц) и до настоящего времени наиболее эффективным инструментом в этом направлении является перевод работников на дистанционную работу.

Дистанционная работа в условиях складывающейся эпидемиологической обстановки, вызванной распространением коронавируса нового типа, регламентируется следующими нормативными правовыми актами:

1. Рядом статей ТК РФ предусмотрена возможность осуществления сотрудниками трудовой функции в условиях дистанционной работы, определение которой дано в ст. 312.1 ТК РФ. Такая работа подразумевает выполнение сотрудником своих обязанностей вне стационарного рабочего места и взаимодействие между сторонами трудового соглашения посредством сети Интернет.

2. 25 марта 2020 и 2 апреля 2020 Президент РФ издал Указы №№ 206 и № 239 соответственно, в силу которых дни с 30.03.2020 по 30.04.2020 являются нерабочими с сохранением за сотрудниками права на получение заработной платы.

3. Разъяснениями Минтруда и соцзащиты РФ от 2 апреля 2020 г., в которых говорится о возможности продолжения дистанционными работниками выполнения своих трудовых обязанностей.

4. Указом мэра г. Москва № 12-УМ от 05.03.2020 «О введении режима повышенной готовности» и нормативными актами глав других субъектов, определяющими способы сдерживания эпидемии. [3]

Также следует отметить, что Роспотребнадзор издал рекомендации № 02/3853-2020-27 от 10 марта 2020 «О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Данные рекомендации содержат положения, соблюдение которых работодателем направлено на сдерживание распространения инфекции, однако обязанность по переводу работников на дистанционный труд в них отсутствует. Такой перевод остается правом, а не обязанностью руководства предприятий.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает правовое регулирование труда дистанционных работников (дистанционная работа). При этом можно отметить, что в Рекомендациях Минтруда России (Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней») и Дополнениях (Дополнение к Рекомендациям работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней») к этим Рекомендациям используются термины как дистанционная, так и удаленная работа. Что имеется в виду в последнем случае, не совсем понятно, так как указанной правовой категории в отечественном трудовом законодательстве нет.

Трудовой кодекс РФ прямо не предусматривает процедуру перехода от традиционной работы к дистанционной. В то время как именно изменение режима труда, а не заключение договора о дистанционной работе приобрело массовый характер в марте 2020 г., ст. 312.2 Кодекса устанавливает особенности заключения трудового договора о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе (т. е. дополнительного соглашения к договору о дистанционной, но не традиционной работе).

Дистанционная работа доступна большинству категорий работников, которые не обязаны физически присутствовать на рабочем месте. Это сотрудники:

- административных отделов организаций;
- бухгалтерии;
- кадровых подразделений;
- рекламных и маркетинговых отделов;
- IT-специалисты и т. п.

В то же время, невозможно перевести на удаленную работу:

- продавцов;
- медицинский персонал;
- сотрудников ОВД и МЧС;
- лиц, занятых на производствах непрерывно-го цикла и пр.

Согласно Методическим рекомендациям Минтруда от 16.03.2020, органам государственной власти и местного самоуправления, а также организациям, в которых доля участия государства составляет более 50 %, рекомендовано перевести государственных и муниципальных служащих на дистанционный формат исполнения обязанностей при подготовке документов в электронном виде.

Переход на дистанционную форму исполнения обязанностей возможен при достижении согласия по данному вопросу между работником и работодателем. При этом соглашение должно быть оформлено в письменном виде. Если одна из сторон правоотношений возражает против перехода, то она имеет право на отказ от подписания соглашения.

Согласно ст. 57 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха, условия, характер работы, условия труда на рабочем месте являются обязательными условиями трудового договора. С другой стороны, императивным требованием ст. 72 Кодекса является условие о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, а соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Следовательно:

- работник, которому не полагается удаленный режим работы, вправе при достижении взаимного согласия с работодателем, перейти на дистанционную работу;
- работник, не желающий продолжать работу дистанционно при условии, что такое право ему предоставлено, по соглашению с работодателем может продолжать исполнять свои обязанности непосредственно на рабочем месте. [4]

Поскольку по сути удаленная работа предполагает выполнение сотрудником того же объема функциональных обязанностей, что и при непосредственном присутствии на стационарном рабочем месте, то и оплата труда должна производиться в полном объеме. При этом выплата заработной платы долж-

на осуществляться в дни, установленные трудовым договором, положением об оплате труда или иными локальными актами работодателя.

Основной плюс такой меры заключается в продолжении работы, а следовательно сохранении заработной платы, при этом сама оплата будет производиться за выполнение трудовой функции.

Минусов удаленной работы для работодателя несколько:

- стоимость организации работы, поскольку сотрудникам необходимо обеспечить техникой, системами коммуникации, позволяющими трудиться из дома;

- побочные убытки, к которым можно отнести, например, оплату арендуемого офисного помещения, которое будет невостребованным;

- сложность контроля и учета рабочего времени и оценка эффективности работы сотрудников.

Очевидно, что перевод на «домашний» режим точно скажется на качестве работы сотрудников. Дистанционно работодателю сложнее контролировать работу, поскольку качество коммуникации с работником изменяется. Это все ведет к тому, что точность выполнения заданий снижается, дедлайны срываются, бюджеты рвутся.

Это понимает и законодатель. Поэтому ТК РФ еще в 2013 г. дополнили отдельной главой 49.1 про дистанционную работу.

Работодателю сложно уволить работника в условиях офисной работы – это можно сделать исключительно в рамках ст. 81 ТК РФ. Основания эти не очень привлекательны для работодателя и связаны с дополнительными расходами:

1. При сокращении численности штата компании придется платить каждому увольняемому сотруднику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ);

2. При увольнении сотрудника по несоответствию занимаемой должности есть риск проиграть судебный процесс, после чего суд восстановит работника, а работодателю предстоит оплатить простой (ст. 157 ТК РФ);

3. Если сотрудник, вернувшийся из-за рубежа, соблюдает режим самоизоляции в соответствии с Указом № 26-УМ и не появляется в офисе – уволить его можно лишь в случае, если он не взял больничный и отказывается работать удаленно из дома. Согласно ст. 152, ч. 3 ст. 153 ТК РФ, предоставление дополнительного дня отдыха (отгула) осуществляется по соглашению между работником и работодателем. Такое самовольное использование дня отдыха является основанием для увольнения работника за прогул (пп. «д» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

При переходе на дистанционную работу закон допускает предусмотреть в трудовом договоре но-

вые основания для увольнения, которые не предусмотрены в ТК РФ (юристы их называют непоименованные основания). Например, можно указать, что основанием для увольнения будет:

- неоднократный пропуск ежедневных online-совещаний в «Zoom»,

- ненаправление отчета о выполненных за рабочий день задачах,

- игнорирование звонков руководителя в рабочее время и пр.

Каждый работодатель вправе предусмотреть именно те KPI, которые важны его бизнесу.

Данные основания обозначают «дистанционный прогул» сотрудника, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин (пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

При составлении условий договора с дистанционным сотрудником предлагается сделать акцент на:

- четком указании обязанностей с учетом возможностей представить отчет об их исполнении;

- определении оснований для увольнения, связанных с нарушением таких обязанностей. [5]

Например, установить границы рабочего дня и обязанность работника ежедневно фиксировать время, затраченное на выполнение заданий (время начала и завершения) в программных инструментах. За однократное совершение такого дисциплинарного проступка, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание (например, замечание или выговор). Факт совершения дисциплинарного проступка необходимо зафиксировать путем получения докладной записки сотрудника или составления акта о совершенном нарушении (ст. 193 ТК РФ). При неоднократности нарушения работодатель вправе уволить сотрудника в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работа из дома, которая в целом положительно сказалась на статистике продаж и продуктивности в мировой экономике, стала оптимальным сценарием в условиях пандемии, который, судя по новостям весны 2020 г., демонстрирует свою эффективность и за пределами форс-мажорных обстоятельств.

Уже сейчас очевидно, что удаленная работа навсегда может внести существенные коррективы в существующие менеджерские иерархии и правила корпоративного менеджмента, а в будущем стать важной составляющей «динамической» модели офиса нового типа, так как режим удаленной работы универсально применим в компаниях независимо от географии и размера бизнеса, и имеет больше аргументов «за», чем «против».

Список литературы:

1. Как перейти на удаленную работу из-за коронавируса? Порядок действий и законодательное регулирование. URL: <https://urexpert.online/coronavirus/kak-perejti-na-udalennuyu-rabotu.html> (дата обращения: 28.06.2020).

2. ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз. URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435> (дата обращения: 28.06.2020).

3. Удаленная работа навсегда как главная новость мая 2020. URL: <https://tjournal.ru/analysis/177370-udalennaya-rabota-navsegda-kak-glavnaya-novost-maya-2020> (дата обращения: 27.06.2020).

4. Оксиденко В. 6 причин, по которым удалённая работа не закончится после карантина. URL: https://webinar.ru/blog/research_remote_work/ (дата обращения: 29.06.2020).

5. Как грамотно перевести сотрудников на дистанционку? Юридические лайфхаки. URL: <https://habr.com/ru/post/494562/> (дата обращения: 29.06.2020).

УДК 347.91/.95

Шемякин Роман Константинович,
аспирант ФГБОУ ВО «Марийский
государственный университет», г. Йошкар-Ола
grizly-95@mail.ru

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ О ПРИЗНАНИИ ЗАБАСТОВКИ НЕЗАКОННОЙ

Аннотация: в представленной автором статье рассмотрены процессуальные аспекты рассмотрения споров о признании забастовки незаконной, в частности, вопросы, связанные с определением подведомственности дел данной категории, особенности доказывания, рассмотрения такой категории споров и другое.

Ключевые слова: забастовка, признание забастовки незаконной, процессуальные особенности, коллективные трудовые споры, представительный орган работников.

Shemiakin Roman Konstantinovich,
postgraduate student, Mari State University,
Yoshkar-Ola
grizly-95@mail.ru

PROCEDURAL FEATURES OF CONSIDERATION BY COURTS OF CASES ON RECOGNITION OF STRIKE ILLEGAL

Abstract: the article presented by the author discusses the procedural aspects of the consideration of disputes on the recognition of a strike as illegal, in particular, issues related to determining the jurisdiction of cases in this category, features of evidence, consideration of this category of disputes, and more.

Keywords: *strike, recognition of the strike illegal, procedural features, collective labor disputes, representative body of workers.*

Актуальность представленного исследования заключается в том, что на сегодняшний день право на забастовку, хотя и регламентировано законом, но в полной мере не реализуется в практической деятельности. В связи с увеличением количества забастовок, которые признаются судом незаконными, необходимо определить процессуальные особенности рассмотрения судами дел о признании забастовок незаконными, например, обратить внимание на доказательную базу сторон в трудовых отношениях, выявить основные причины признания забастовки незаконной судом. Кроме того, признание забастовки незаконной влечет за собой ряд правовых последствий, которые образуют негативные последствия для органа, организовавшего и возглавившего забастовку.

Забастовка как социальное явление заслуживает особого внимания, так как она во многих случаях касается огромного числа работников, их условий труда. Если забастовка проведена в соответствии с законом, то трудовой коллектив во главе с представительным органом работников добился своей конечной цели. Несмотря на действенность института забастовок во многих европейских странах, к примеру, в Германии, как российские, так и немецкие ученые придерживаются мнения, что забастовка – это исключительная и крайняя мера рабочей борьбы. То есть для перехода к такому инструменту правового воздействия на работодателя должны быть использованы все средства и методы разрешения трудового конфликта.

Забастовка является крайним и исключительным инструментом разрешения коллективного трудового спора и чаще всего работники в лице своих представителей ведут переговоры и консультации для поиска общего решения возникших вопросов с работодателем. Однако если рассматривать эффективность забастовок в целом по России, то результат скорее отрицателен, чем положителен. Большинство работников не выступит против мнения работодателя либо под страхом увольнения, иных дисциплинарных взысканий. И даже если работники скажут работодателю «нет», то в большинстве случаев забастовка с большой долей вероятности будет признана незаконной в связи с трудновыполнимыми условиями ее проведения (что значит большими рисками несоблюдения условия законности забастовки).

Споры о признании забастовок незаконными являются спорами, где истцом выступает не работник (как во многих других трудовых спорах), а работодатель или прокурор, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства (публичный интерес).

Согласно ч. 4 ст. 413 ТК РФ спор о признании забастовки незаконной рассматривается верховными

судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов [1]. При этом в литературе высказывается мнение, что даже при условии рассмотрения спора о признании забастовки незаконной иным судом, чем указано выше, то безусловной отмены впоследствии вынесенного судебного решения не последует в связи лишь с изменением установленной императивности подсудности [2].

Анализ судебной практики свидетельствует о том, что официальных споров о признании забастовок незаконными не так много, при том, что неофициальная статистика показывает иные результаты. Так, согласно отчету Федеральной службы государственной статистики в январе-апреле 2020 г. была зафиксирована 1 забастовка с участием 79 человек [3]. В свою очередь по данным Центра защиты социально-трудовых прав, ведущего мониторинг трудовых протестов в России, за первый квартал 2020 г. было отмечено 4 забастовки [4]. Различия в статистике существуют лишь постольку, поскольку не каждая забастовка признается таковой в силу законных требований.

Основные требования к законной забастовке перечислены в ТК РФ, в том числе было принято Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», которое уточнило некоторые моменты, связанные с признанием забастовки незаконной. Среди них можно выделить следующие:

1) имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение ч. 1 ст. 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается);

2) были нарушены сроки, процедуры и требования, установленных ТК РФ, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. 401–404 ТК РФ);

3) решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 2 ст. 410 ТК РФ);

4) за решение о проведении забастовки проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции);

5) за утверждение решения о проведении забастовки (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 4 ст. 410 ТК РФ);

6) не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. 3–8 ст. 412 ТК РФ);

7) работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календар-

ных дней о начале предстоящей забастовки (ч. 7 ст. 410 ТК РФ) [5].

В соответствии с вышеуказанными требованиями следует обратить внимание на некоторые особенности процесса доказывания при рассмотрении дел о признании забастовки незаконной.

Статья 56 ГПК РФ устанавливает обязанность каждой из сторон доказать обстоятельства, на которые она ссылается в обосновании своих требований или возражений [6]. Между тем, равенство сторон процесса не является универсальным принципом судопроизводства. Этот принцип может полноценно использоваться лишь в случае судебного разбирательства между формально равными субъектами, в данном случае между работодателем и представительным органом работников.

По спорам о признании забастовки незаконной при этом существуют дополнительные особенности. Так, на ответчика (работника в лице представителей), а не на истца (работодателя, прокурора) возлагается обязанность доказать соблюдение сроков, процедур и иных требований проведения забастовки, установленных трудовым законодательством. В дополнение к изложенному П.С. Барышников указывает на то, что «возложение бремени доказывания на ответчика согласуется с учением о допроцессуальном интересе, поскольку трудовое законодательство устанавливает порядок организации и проведения забастовки, осуществление которого сопровождается документально». В связи с этим именно на работника, как защищающего свое право на проведение забастовки, имеющего допроцессуальный интерес, возлагается бремя доказывания в подобных спорах.

Особенно важным при определении процессуальных особенностей является установление предмета доказывания по спорам о признании забастовки незаконной, поскольку при вынесении необоснованного судебного решения причиной чаще всего является неправильное определение предмета доказывания (например, когда суд устанавливает, что не были пройдены примирительные процедуры, однако не устанавливает, по чьей вине) [7].

Так, предметом доказывания по делам о признании забастовки незаконной являются, в первую очередь факты, подтверждающие наличие или отсутствие коллективного трудового спора. Далее предмет доказывания должен быть по-разному определен для соответствующих категорий дел. Так, к примеру, для такого основания признания забастовки незаконной, как «объявление без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ» в предмет доказывания будут входить следующие юридические факты: факты соблюдения порядка выдвижения требований работниками по коллективному трудовому спору, направление их работодателю, получение требований работодателем и несогласие их удовлетворить в течение установленного срока после получения требований (непредставление ответа на эти требования), а также иные факты.

В статье 413 ТК РФ перечислены основные запреты на проведение забастовки, в частности в периоды введения военного или чрезвычайного положения, иных особых мер, в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей, а также в иных предусмотренных законом случаях забастовки запрещены.

Объявление примирительных процедур, а также соблюдение предусмотренных сроков должно полностью исходить от представительного органа работников, и в данном случае работодатель освобождается от бремени доказывания о соответствующем уведомлении.

В силу того, что решение об объявлении забастовки принимается на собрании (конференции) работников, все необходимые доказательства находятся на стороне работника (представительного органа работников), Поэтому работодателю необходимо на ранних стадиях процесса ходатайствовать об истребовании таких доказательств, а суду, опираясь на ч. 1 ст. 57 ГПК РФ необходимо оказывать содействие в сборе доказательств.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со ст. 34 ТК РФ, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней. В данном случае бремя доказывания уведомления работодателя лежит на представительном органе работников.

Согласно ст. 410 ТК РФ в решении об объявлении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

2) дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Исходя из вышеизложенного, и учитывая небольшое количество дел о признании забастовок незаконными, рассматриваемых судами, видится необходимость в своевременном ознакомлении работников обо всех подробностях относительно разрешения коллективного трудового спора, в частности проведения забастовок.

Кроме того, важно обратить внимание и на то, что ТК РФ слишком усложняет процедуру объявления забастовок так, что порой у работников нет технической возможности объявления забастовки. Необходимо также добавить, что забастовка как крайний инструмент может и не пригодиться в случае эффективной и плодотворной работы обеих сторон трудовых отношений.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 14.06.2019).

2. Барышников П.С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2017. С. 148.

3. Росстат: Доклад «Социально-экономическое положение России» за январь-апрель 2020 г. URL: <https://nangs.org/analytics/rosstat-doklad-sotsialno-ekonomicheskoe-polozhenie-rossii-itogovyj-pdf> (дата обращения: 18.06.2020).

4. Опубликован доклад о протестной активности россиян в первом квартале 2020 г. URL: <http://trudprava.ru/news/prottestnews/2220> (дата обращения: 18.06.2020).

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 14.06.2019).

6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.06.2019).

7. Герасимова Е.С. Процессуальные особенности рассмотрения судом дел о признании забастовки незаконной: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 127–128.

УДК (349.226)

Шоломицкая Ирина Викторовна,
аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин УО «Белорусский государственный экономический университет», магистр юрид. наук, (Минск),
irina.sholomickaya@bk.ru

ПЕРЕВОД РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация: распространение коронавирусной инфекции оказало огромное влияние на экономики стран во всем мире. Несмотря на оперативно принятые меры по борьбе с распространением инфекции, большинство стран оказалось не готово к подобным вызовам. В сложившейся эпидемиологической ситуации возникла необходимость к применению новых форм занятости, носящих дистанционный характер.

Ключевые слова: дистанционная занятость, работа, изменение существенных условий труда, пандемия

Sholomitskaya Irina Viktorovna,
graduate student Department of Civil Law Disciplines
Belarusian State Economic University Master of Law,
irina.sholomickaya@bk.ru

TRANSFER OF EMPLOYEES TO REMOTE LABOR UNDER A PANDEMIC CONDITION

Abstract: the spread of coronavirus infection has had a huge impact on the economies of countries around the world. Despite the promptly taken measures to combat the spread of infection, most countries were not ready for such challenges. In the current epidemiological situation, a need arose for the use of new forms of employment, which is remote in nature.

Keywords: teleworking, work, changing essential working conditions, pandemic

Необходимо отметить, что на момент объявления ВОЗ пандемии COVID-19 в Республике Беларусь уже существовало законодательное закрепление понятия «дистанционной работы».

Новая редакция Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1], вступившая в силу 28.01.2020г., включает в себя главу 25-1, регулиующую труд работников, выполняющих дистанционную работу.

Согласно ст. 307-1 ТК дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий [1, ст. 307-1].

Переход работников на дистанционную работу – это изменение существенных условий труда. Требования ст. 32 ТК Республики Беларусь обязывает нанимателя письменно предупредить работника не позднее, чем за 1 месяц [1, ст. 32].

Однако с 26.04.2020г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь «О поддержке экономики», п. 14 которого дает право нанимателю изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, предупредив об этом работника письменно не позднее чем за 1 календарный день. Исключение предусмотрено только в отношении уменьшения размеров оплаты труда [2, п. 14].

Необходимо понимать, что работник, осуществляющий дистанционную работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любой точке земного шара, где будет удобно самому работнику, существенно отличается от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства или в других помещениях по их выбору вне помещений нанимателя.

Соответственно, не всех работников возможно перевести на дистанционную работу, а только тех, чей труд предполагает возможность исполнения своих обязанностей не по месту нахождения нанимателей (в основном офисных работников – программистов, юрисконсультов, бухгалтеров, менеджеров и т.д.), но не продавцов магазинов или парикмахеров.

В связи с переводом работников на дистанционную работу с ними необходимо заключить дополнительное соглашение к их трудовому договору (контракту).

Из анализа ч. 1 ст. 307-2 ТК Республики Беларусь вытекает, что заключение трудового договора с дистанционным работником возможно только при его личном присутствии. В то же время дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Так как в рассматриваемом случае на дистанционную работу переходит работник, с которым трудовой договор уже имеется, полагаем, что для подписания дополнительного соглашения о переходе на дистанционную работу, особенно в условиях мировой эпидемиологической ситуации, личное присутствие работника все же не является необходимым [1, ст. 307-2].

В то же самое время остается открытым вопрос об использовании электронно-цифровых подписей

(далее – ЭЦП). Наличие ЭЦП связано с дополнительными материальными затратами сторон на их приобретение, но при этом не всегда гарантирует надежность подписанных документов по причине отсутствия сохранности тайны личного ключа подписи в рамках конкретной организации.

Так, при мониторинге электронного документооборота, проведенного Белорусским государственным научно-исследовательским центром электронной документации, 6 % опрошенных организаций-владельцев ЭЦП признали хранение ключей в сейфе, доступ к которому одновременно имеют несколько сотрудников, еще столько же хранят ключи непосредственно в информационной системе, а не на съемных защищенных носителях. В 66 % опрошенных организаций вопрос хранения ключей никак не регламентирован [3, С. 40].

Исходя из анализа главы 25-1 Трудового кодекса Республики Беларусь [1], в дополнительном соглашении к трудовому договору при переходе на дистанционный труд обязательно необходимо отразить следующие условия:

1) условие о том, что работа будет осуществляться дистанционно;

2) режим рабочего времени и времени отдыха работника либо указание на то, что данные условия работник определяет самостоятельно;

3) условие об организации учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня;

4) порядок и сроки обеспечения работника необходимыми для исполнения трудовых обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, а также обязанность работника ими пользоваться;

5) размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работником принадлежащих ему либо арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы;

6) способы и периодичность рабочих контактов работника с нанимателем;

7) условия обмена между нанимателем и работником электронными документами или сообщениями в электронном виде, содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора;

8) порядок и сроки представления работником отчетов о выполненной работе;

9) обязанность нанимателя ознакомить дистанционного работника с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем (если работник будет фактически использо-

вать в работе указанные оборудование и средства), а также другие обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

С учетом дистанционного характера работы представляется возможным возложение дополнительных обязанностей и мер ответственности за несоблюдение требований *по охране труда на самого работника*.

Рассмотрим реализацию перевода работников на дистанционную работу на практике. В частности, в одном крупном белорусском ЗАО «П» работникам по корпоративной электронной почте были разослана информация, содержащая *следующие правила работы сотрудников из дома*:

1. *Временно устанавливается форма работы сотрудников из дома, которая не меняет их функциональных обязанностей, объема и качества работы;*

2. *Работа осуществляется в соответствии с графиком работы с 9.00 до 18.00, с перерывом на обед с 13.00–14.00;*

3. *В рабочее время сотрудник обязан находиться только по месту жительства;*

4. *Сотрудник должен быть доступен для коммуникации 100 % рабочего времени руководителям и коллегам;*

5. *В случае необходимости сотрудник обязан присутствовать на общих совещаниях (очных), а также дежурить в своих подразделениях для обеспечения выполнения бизнес-задач по решению руководителя;*

6. *Сотрудник обязан ежедневно выполнять, поставленные руководителем задачи через любые согласованные средства связи;*

7. *Сотрудник должен обучиться использованию средств информационной коммуникации для обеспечения активного сотрудничества и взаимодействия, как внутри подразделения, так и между подразделениями, а также для решения кросс-функциональных задач Компании;*

8. *Сотрудники обязаны анализировать результаты своей работы и ежедневно давать отчеты руководителю о проделанной работе, ее качестве и количестве в согласованной форме;*

9. *Сотрудники несут ответственность за объемы и качество выполняемых задач.*

В связи с этим, налицо нарушение трудового законодательства, т.к. ни с кем из сотрудников переход на дистанционную работу не был оформлен надлежащим образом.

Также на предприятии не был издан официальный приказ нанимателя о переходе нанимателя на дистанционный режим работы, сотрудники с ним не были ознакомлены. Это привело к тому, что часть сотрудников (в основном – руководящий состав) работала дистанционно, а часть сотрудников работала непосредственно в офисном помещении, где не всегда могли быть соблюдены все профилактические меры по недопущению заражения коронавирусной инфекцией.

Нанимателем не было предоставлено офисное оборудование, в то же время программно-техни-

ческие средства для коммуникации между сотрудниками по техническим причинам не могли быть установлены на большинство личных компьютеров работников. Это явилось причиной невозможности организации дистанционного режима работы для большого количества работников либо вынуждало их осуществлять покупку новых персональных компьютеров за собственный счет.

Также работники не получили никаких компенсаций, связанных с необходимостью использования в служебных целях личного телефона, сети Интернет, а также покупки необходимой для работы оргтехники.

Таким образом, введение в законодательство Республики Беларусь нового правового института «дистанционная работа» соответствует требованиям времени, однако требует дальнейшего изучения и более детального правового регулирования с целью недопущения нарушения трудовых прав работников. В то же самое время важным препятствием для

повсеместного введения дистанционной работы является несовершенство технической базы и информационно-коммуникационных средств нанимателей.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 № 219-З // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. (дата обращения: 19.06.2020).

2. О поддержке экономики Указ Президента Респ. Беларусь, 22 апр. 2020 г., № 143 // СПС «КонсультантПлюс: Беларусь». ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2020. (дата обращения: 19.06.2020).

3. *Андреев К., Барталевич О.* Мониторинг электронного документооборота в организациях системы Министерства юстиции Республики Беларусь // Архіви і справоводства. 2013. № 1. С. 37–44.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**ПРИМЕНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
В СФЕРЕ ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ**

*Сборник статей по материалам
II Международной научно-практической конференции
(Саратов, 7 июля 2020 г.)*

В авторской редакции
Компьютерная верстка – *О.А. Фальян*
Дизайн – *М.А. Шулпин*

Тем. план 2020 г.

Подписано в печать 14.07.2020. Формат 60×84^{1/8}.
Гарнитура «Cambria». Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 25,57. Уч.-изд. л. 26,61. Тираж 300 экз. Заказ № 133.

Издательство ФГБОУ ВО
«Саратовская государственная юридическая академия».
410028, г. Саратов, ул. Чернышевского, 135.

Отпечатано в типографии издательства ФГБОУ ВО
«Саратовская государственная юридическая академия».
410056, г. Саратов, ул. Вольская, 1.