

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Кулагина Анна Александровна

студент бакалавриата

Ростовский Государственный Экономический Университет

г. Ростов-на-Дону

Шатверян Нелли Григорьевна

доцент

Ростовский Государственный Экономический Университет

г. Ростов-на-Дону

SOME PROBLEMS OF PROTECTING WORKERS' LABOR RIGHTS DURING THE PANDEMIC

Kulagina Anna Alexandrovna

undergraduate student

Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don

Shatveryan Nelly Grigorievna

Docent

Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don

АННОТАЦИЯ

Пандемия COVID-19 отразилась на все стороны общественной жизни, в том числе и на трудовую сферу. Привычный уклад работы стал невозможным, в силу введения карантина и социальных ограничений. В связи с чем возникали различные проблемы, с которыми работодатели и сотрудники различных сфер деятельности столкнулись с множеством трудностей, самой распространенной из которых являлась нарушение трудовых прав работников. Данная статья посвящена описанию некоторых из сложившихся в текущей ситуации, проблем защиты трудовых прав работников, и их решению, а также обзору существующих изменений по подобному рода вопросам.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has affected all aspects of public life, including the labor sphere. The usual way of working has become impossible, due to the introduction of quarantine and social restrictions. In this connection, there were various problems with which employers and employees of various fields of activity faced many difficulties, the most common of which was the violation of workers' labor rights. This article is devoted to the description of some of the problems of protection of workers' labor rights that have developed in the current situation, and their solution, as well as an overview of existing changes on such issues.

Ключевые слова: коронавирус, пандемия, трудовые права, защита трудовых прав, трудовое законодательство России.

Keywords: coronavirus, pandemic, labor rights, protection of labor rights, labor legislation of Russia.

Коронавирус (COVID-19) внёс множество изменений во все аспекты жизни. Существенный вред был нанесён экономике, здравоохранению, а также и социальной среде во всем мире, что отразилось и на других сферах, в том числе и на сфере труда, которая, так же, как и остальные, не была готова к изменениям. Для остановки распространения вируса во всех странах были приняты меры, рекомендованные Всемирной организацией здравоохранения, к их числу относятся такие как: закрытие общественных мест, большинства предприятий и организаций, а также соблюдение мер социальной дистанции. Такие ограничения принудили организации всего мира переводить работников на режим удалённой работы, который означает, что работник по-прежнему выполняет свои трудовые функции, с

помощью компьютерных технологий, при этом находясь дома.

В России были приняты меры по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения¹⁰, среди которых был и перевод работников на дистанционный режим работы, которые распространялись на всю территорию страны.

В связи с этим работодатели и работники столкнулись с множеством трудностей, которые требовали быстрого решения, полностью изменившие трудовые отношения. Поскольку по данному вопросу не было нормативной базы, возникло огромное количество проблем, связанных с рабочим временем и временем отдыха, отсутствия специальной техники, заработной платой и т.д.¹¹

¹⁰ Указ Президента РФ от 02. 02. 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной

инфекции (COVID-19)» // Собрание Законодательства РФ. 2020. № 14 (ч. 1). Ст. 2082.

¹¹ Соколова Т.В. Защита трудовых прав работников в условиях пандемии // Труды Института государства и права РАН. 2021. Том 16. №3.- С. 156.

Также появилась более серьёзная проблема, вызванная остальными, нарушения трудовых прав работников в связи с сложившейся ситуацией, поскольку права граждан массово нарушались, причинами которых являлись финансовые проблемы на предприятиях, а также из-за недобросовестных действий работодателей.

Одной из основных трудностей является проблема уменьшения либо же наоборот увеличения рабочего времени в условиях перевода работников на дистанционный режим работы. В Трудовом кодексе рабочему времени и времени отдыха отведены главы 15-17 ТК РФ¹². Но так как речь идет, в данном случае, о дистанционных работниках, то регулируется данное время статей 312.4 ТК РФ в которой указано, что рабочее время и время отдыха определяется работником по-своему усмотрения, если локальными актами не предусмотрено иное. Многие работодатели воспринимают это как обязанность работника быть на связи круглосуточно, от работников ожидают, что они будут доступны для связи и выполнения своих трудовых функций в любое время и месте. В результате чего исчезает разграничение между рабочим временем и временем отдыха.

Из этого вытекает другая и не менее серьёзная проблема охраны труда, гарантии которых установлены в Конституции (п. 3 ст. 37)¹³, а также в Трудовом кодексе (раздел 10)¹². Суть данного вопроса заключается в нарушении здоровья у работников, причём как физического, так и психического. У многих работников от продолжительной работы за компьютером ухудшается зрение, обостряются заболевания суставов и спины. Также многие работники испытывают больше стресса из-за обилия нагрузки, также домашняя обстановка не всегда располагает к выполнению работы, многим приходится совмещать работу и домашние дела.

Также в Российской Федерации не все работодатели выполняли требования и меры, а именно не переводили работников на

дистанционный режим в связи с локдауном, то есть работали «подпольно». Среди них были такие учреждения, как салоны красоты, бары и клубы и другие заведения из сферы услуг и развлечений, которые должны были закрыться и не предоставлять никаких услуг, но тем не менее они продолжали работать не официально. Работники данных заведений вынуждены были выходить на работу, что является со стороны работодателя не только нарушением закона о самоизоляции, но и также нарушением прав работника на труд и охрану здоровья. Так как это было прямым угрозой для здоровья работника.¹⁴

Ещё одной трудностью дистанционного режима работы является отсутствие необходимого, для выполнения трудовой функции, оборудования и сопутствующего программного обеспечения. Не каждый работник имеет данную технику в своём личном пользовании, а также далеко не каждый может себе позволить приобрести такую технику. Соответственно обязанностью работодателя, согласно п.4 ст.22 ТК РФ¹⁵, является предоставление необходимого для работы сотруднику оборудования. Если же требуемая техника присутствует у сотрудника, то работодатель может возместить расходы, при выполнении работы, к примеру, оплата услуг связи и Интернета¹⁶. Но дело обстоит в том, что многие работодатели не только отказывали в предоставлении оборудования, но и также отказывались возмещать расходы, понесённые сотрудником. Для работников это являлось серьёзной задачей, так как, в случае отсутствия требуемой техники, её аренда стоило немалых средств, равным образом, как и оплата различных услуг и подписок, обязательных для выполнения своих трудовых функций.

В свою очередь, в связи с распространением коронавирусной инфекции по территории страны были приняты Указы Президента РФ от 25.03.2020 г. №206¹⁷, от 02.04.2020 г. № 239¹⁸, а также от 28.04.2020 г. №294¹⁹, сообщающие о нерабочих

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

¹³ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)[Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

¹⁴ Шония Г.В. Проблемы правовой защиты трудовых прав и свобод граждан в период пандемии // Образование и право. 2022. №1. - С. 43.

¹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

¹⁶ Соколова Т.В. Защита трудовых прав работников в условиях пандемии // Труды Института государства и права РАН. 2021. Том 16. №3.- С. 165.

¹⁷ Указ Президента РФ от 25.03.2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // Собрание Законодательства РФ. - 2020. - № 13. - Ст. 1898.

¹⁸ Указ Президента РФ от 02.02.2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Собрание Законодательства РФ. 2020. № 14 (ч. 1). Ст. 2082.

¹⁹ Указ Президента РФ от 28.04.2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Собрание Законодательства РФ. - 2020. - № 18. - Ст. 2875

днях, которые продолжались с 25 марта по 8 мая 2020 г. При всем этом, Письму Минтруда РФ от 26.03.2020 г. № 14-4/10/П-2696²⁰, руководство предприятий и организаций должны были обеспечить сохранение заработной платы за своими работниками.

Но на практике все сложилось иначе, потому как многие работодатели не собирались оплачивать эти нерабочие дни из-за отсутствия средств. По этой причине работники были вынуждены уйти в отпуск без сохранения заработной платы, что позволило предприятиям и организациям минимизировать издержки. Риск потери своего места работы стал главной причиной подчинения работниками данного требования работодателей. Такие действия работодателей являются незаконными и нарушают трудовые права работников, в соответствии со статьёй 128 ТК РФ²¹, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется сотрудникам по семейным и иным уважительным обстоятельствам предоставляется данный вид отпуска, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем. В данном случае объявление нерабочих дней и отсутствие средств для выплаты заработной платы не является уважительной причиной.

Однако, были и иные варианты развития данной ситуации. Поскольку некоторые организации, в силу специфики отраслевой деятельности, фактически находились в состоянии простоя, работодатели выплачивали своим работникам 2/3 от ставки оклада (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). Важно отметить, что на данный момент не существует единой позиции относительно данного вопроса из-за недостаточности судебной практики.

Вместе с тем, большинство компаний переводили сотрудников на удаленный режим работы, при этом меняя условия трудового договора, руководствуясь ст. 74 ТК РФ, что в свою очередь является недопустимым. Руководство ошибочно считает дистанционную работу одним из условий труда, хотя это полноценный и отдельный вид договора, который регулируется главой 49.1 Трудового кодекса. Кроме этого, в все той же статье 74 ТК РФ указано, что при изменении порядка и условий труда работодатель должен оповестить работника не менее чем за два месяца. У работодателей не было такого количества времени для уведомления персонала.

Помимо этого, организации допускали и более грубые нарушения трудового права, а именно заключали с работниками гражданско-правовые договоры, вместо трудового договора, принуждая выполнять требования, что стало причиной зависимого положения. При этом сотрудники не защищали свои права и интересы из-за страха потери работы, что в зависимости от ситуации в мире было нежелательно.²²

И самой большой проблемой, и опасением работников является увольнение. Самыми распространёнными причинами увольнения в период пандемии считается увольнение с наступлением чрезвычайными обстоятельствами (п.7 ст.83 ТК РФ) и сокращение. Сокращение является правомерным, в следствии того, что руководство обладает исключительным правом определять численность своего штата. Но правомерным оно считается при условии выплаты выходного пособия в размере среднего месячного заработка, и в сложившейся экономической ситуации данное положение Трудового кодекса порой не соблюдалось.

Однако, увольнение в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств абсолютно не правомерно, в силу того, что чрезвычайное положение на территории страны вводится Указом Президентом Российской Федерации. Но в период пандемии данное положение не вводилось, а, следовательно, увольнение персонала по данной причине является незаконным.

Единственным решением данных затруднительных ситуаций для работника является отстаивание своих прав и интересов в судебном порядке, однако имеется ряд трудностей. Так как мир столкнулся с новыми и неизведанными препятствиями, законодатель, в таком быстром темпе развития событий, не сможет сделать идеальный механизм разрешения проблем, возникших в связи с коронавирусной инфекцией. Однако было внесено множество изменений в законодательство, чтобы урегулировать все возникающие задачи и споры.

Одним из самых важных изменений является Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях"²³, в котором были урегулированы

²⁰ Письмо Минтруда России от 26.03.2020 г. № 14-4/10/П-2696 «О направлении Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206» (с изм. от 27.03.2020).

²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

²² Шония Г.В. Проблемы правовой защиты трудовых прав и свобод граждан в период пандемии // Образование и право. 2022. №1. - С. 44.

²³ Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Собрание

некоторые проблемы, перечисленные выше. А именно, определение дистанционной (удаленной) работы, введение электронного документа оборота и электронных подписей, включение время взаимодействия сотрудников с работодателем в рабочее время, установлено положение о том, что выполнение работником своей трудовой функции в дистанционном формате не является основанием снижения заработной платы, обязал руководство предоставлять необходимую для работы техническое оборудование, утвердил порядок временного перевода сотрудника на дистанционный режим работы по инициативе работодателя в исключительных случаях, таких как природной или техногенной катастрофы, пожара, наводнения и т. д., что несомненно разрешает ряд возникающих вопросов и споров.

Судебная практика по решению споров, описанных выше, неоднозначна. Так как суд может принять решение, как и в пользу работника, так и работодателя. Это зависит от обстоятельств в различных делах, которые могут стать основанием для принятия решения в пользу сторон. Но следует отметить, что чаще всего суд принимает решение в пользу сотрудников.

На данный момент, подобные сложности возникают все реже, так как законодательство не стоит на месте и продолжает развиваться. Изменений в трудовом законодательстве становится все больше, в частности данные изменения направлены на регулирование дистанционной работы и вытекающие из нее вопросы.

Исходя из выше изложенного, можно сделать вывод, о том, что, пандемия сильно отразилась на жизни граждан, став причиной трудностей во всех сферах деятельности, в то числе и трудовой. Данная ситуация показала не только неготовность организаций к неординарным ситуациям, недобросовестность работодателей, но и несовершенство законодательной базы в сфере дистанционном режиме работы, но в тоже время открыла возможность для совершенствования

трудового законодательства.

Список литературы:

1. Указ Президента РФ от 02. 02. 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на

территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Собрание Законодательства РФ. 2020. № 14 (ч. 1). Ст. 2082.

2. Соколова Т.В. Защита трудовых прав работников в условиях пандемии // Труды Института государства и права РАН. 2021. Том 16. №3.- С. 154-171.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30. 12. 2001 № 197-ФЗ (ред. от 25. 02. 2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01. 03. 2022) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)[Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

5. Шония Г.В. Проблемы правовой защиты трудовых прав и свобод граждан в период пандемии // Образование и право. 2022. №1. - С. 42-47.

6. Указ Президента РФ от 25.03.2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // Собрание Законодательства РФ. - 2020. - № 13. - Ст. 1898.

7. Указ Президента РФ от 28.04.2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID- 19)» // Собрание Законодательства РФ. - 2020. - № 18. - Ст. 2875

8. Письмо Минтруда России от 26.03.2020 г. № 14-4/10/П-2696 «О направлении Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206» (с изм. от 27.03.2020).

9. Федеральный закон от 08. 12. 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50 (часть III). ст. 8052.