

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

С.А. Алешукина

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

В статье исследуются вопросы влияния распространения коронавирусной инфекции на организацию и оплату труда, статус нерабочих дней, введенных указом Президента РФ, анализируется возможность предоставления отпусков и прекращения трудового договора в период пандемии, а также определяются пути совершенствования трудового законодательства

Ключевые слова: пандемия, трудовые отношения, оплата труда, простой, неполный рабочий день, нерабочие дни, удаленная работа, охрана труда, организация рабочего места, отпуск, дополнительное соглашение.

В начале 2020 г. все страны мира столкнулись с новой угрозой – неконтролируемым распространением коронавирусной инфекции COVID-19. Возникнув в Китае в декабре 2019 года, инфекция очень быстро распространилась за пределы данного государства и приобрела масштабный характер. Как следствие, уже 30 января 2020 г. ВОЗ признает вспышку нового коронавируса чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения, имеющей международное значение [10]. В это же время создается оперативный штаб для борьбы с COVID-19 в Российской Федерации. Новая угроза потребовала принятия не только оперативных мер, связанных с предупреждением ее непосредственного завоза и распространения, но и разработки нормативных актов, регулирующих практически все сферы жизнедеятельности населения страны. Первоначальные акты носили профилактический характер, обусловленный необходимостью предупреждения распространения инфекции, и касались в основном специализированных органов (Минздрав РФ, МВД РФ, Роспотребнадзор, Ростуризм и т.д.) и сфер деятельности (санитарно-эпидемиологическое благополучие населения, здравоохранение, миграция, туризм и т.п.). Последующее норматворчество было призвано урегулировать социально-экономические последствия пандемии. И одной из самых проблемных сфер в данном контексте стала организация и оплата труда граждан, работающих в условиях вынужденной изоляции.

Первоочередными актами, определяющими режим труда и отдыха граждан РФ, стали последовательно издаваемые указы Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в РФ нерабочих дней» [2], 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)» [3] и от 28 апреля 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)» [4] (далее – указы Президента РФ о нерабочих днях). Несмотря на различное наименование актов, все они регламентируют практически идентичный круг вопросов, а именно:

- закрепление определенного календарного периода в качестве нерабочих дней с сохранением за работниками заработной платы;
- определение категории работников, на которых данные меры не распространяются;
- необходимость количественного ограничения работников федеральных и региональных органов власти, обеспечивающих их функционирование, а также работников организаций, осуществляющих производство и выпуск СМИ.

Безусловно, порядок реализации мер, предписанных актами Президента РФ, потребовал конкретизации применительно к различным сферам хозяйственной деятельности и работодателям с учетом их организационно-правовых форм, форм собственности и специфики осуществления трудовой деятельности. Функцию обеспечения единообразного подхода работодателей к режиму работы в данный период взял на себя Минтруд России как федеральный орган исполнительной власти, наделенный соответствующими полномочиями в вопросах выработки и реализации государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда. Как следствие, уже на следующий рабочий день после издания первого акта Президента РФ Минтруд России стал давать рекомендации работникам и работодателям по организации труда, а также разъяснения по вопросам, обозначенным в указах Президента РФ [7, 8].

Перечень мер, принимаемых федеральными и региональными органами власти, в том числе в вопросах организации труда граждан РФ, варьируется в зависимости от санитарно-эпидемиологической обстановки в регионе. Вместе с тем можно обозначить и общие меры, применяемые в масштабах страны в области социально-трудовых отношений:

- объявление нерабочих дней для работников с сохранением заработной платы;
- дополнительные обязанности работодателя по организации труда и рабочего места (дополнительная уборка помещений, наличие средств дезинфекции, контроль температуры работников, обеспечение необходимой дистанции между работниками);

- ограничение командировок изначально в зарубежные страны, а в последующем и по территории страны;
- ограничение случаев и оснований прекращения трудовых отношений на определенный период;
- запрет на работу работникам, составляющим группу риска по заболеваемости (пенсионеры, беременные, лица, имеющие малолетних детей и т.д.);
- упрощение процедуры получения статуса безработного [5]
- и др.

Однако не все работодатели оказались готовы к реализации предписанных государством мер и организации труда в условиях пандемии. Не способствуют этому и злоупотребления со стороны работников, а также как панические с одной стороны, так и критические, с другой, настроения в обществе. Усложняет ситуацию и то, что действующие нормы ТК РФ [1] не регламентируют детально труд в условиях чрезвычайных обстоятельств, катастроф, аварий, эпидемий, закрепляя фрагментарно те или иные положения в институтах трудового права, в частности:

- возможность перевода на срок до одного месяца без согласия работника на другую работу;
- возможность привлечения к сверхурочной работе;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни;
- прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Однако, представляется, в рамках системообразующего и кодифицированного акта и не должно быть отдельной главы, регламентирующей организацию труда в особых условиях. ТК РФ призван регулировать повседневный труд, отношения между работниками и работодателями, возникающие в обычных условиях, социально-трудовые отношения, характерные для нормального функционирования общества. Невозможно предусмотреть риски и угрозы, возникающие стихийно, неконтролируемо. Перечень мер, принимаемых государством, и специфика организации труда будут зависеть от общественной опасности и масштабов угрозы. Кроме того, чрезвычайные ситуации требуют оперативных мер, что затруднительно в условиях законодательного норматворчества. Как следствие, уровень правового регулирования данных вопросов должен быть соответствующим. Именно подзаконные акты позволяют дифференцированно и оперативно подойти к данному вопросу.

Вместе с тем издаваемые подзаконные акты, даже в особых условиях, должны исходить из общих принципов отрасли и соотноситься с ней терминологически, что, к сожалению, отсутствует в настоящее время. В первую очередь это касается объявленных Президентом РФ нерабочих дней, охватывающих фактически месяц – с

30 марта по 30 апреля 2020 г., а также 6–8 мая 2020 г. В итоге все работодатели и работники были поделены на две категории, а именно: продолжившие трудовую деятельность в обычном режиме и приостановившие трудовую деятельность на соответствующий период. В первую категорию попали работники непрерывно действующих организаций, медицинских и аптечных организаций, организаций, обеспечивающих население продуктами питания и товарами первой необходимости, организаций, осуществляющих неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы, и ряда других организаций, с учетом последующего расширения их перечня. Вторую категорию составляют работники по остаточному принципу – всех остальных организаций, не попавших в перечень, указанный Президентом РФ.

Введенные нерабочие дни никоим образом не соотносятся с установленными ТК РФ видами рабочего времени и времени отдыха. Они не могут относиться к рабочему времени, поскольку работники не выполняют свои трудовые обязанности, но и в качестве выходных и нерабочих праздничных дней их также нельзя расценивать, поскольку за работниками на данный период сохраняется заработная плата. Это особые дни, с особым статусом, установленные исключительно указом Президента РФ. Вследствие чего нормативное регулирование, предусмотренное ТК РФ, никак на них не распространяется. В данном случае действует норма-изъятие, предусматривающая специальное регулирование. Соответственно, и общие принципы организации оплаты труда также не применимы: работник получает заработную плату, фактически ее не заработав. Как указал Минтруд России в письме от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696 [7] наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 г.) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам. Как следствие, сложилась неоднозначная ситуация, когда часть работников, не осуществляя трудовую деятельность, получает зарплату в том же объеме, что и работники, продолжающие работать. Вместе с тем институты трудового права в целом и нормы ТК РФ в частности позволяют дифференцированно подойти к оплате труда лиц в зависимости от степени их фактической вовлеченности в трудовую деятельность.

Поскольку указы Президента РФ о нерабочих днях не содержат конкретных разрешительных или запрещающих мер на организацию труда, представляется, что они не исключают потенциальной возможности трудиться. Первоначальный указ Президента РФ «Об объявлении в РФ нерабочих дней» предусматривал краткосрочный период в 5 рабочих дней, которые были объявлены нерабочими с сохранением за работниками заработной платы. В последующем с учетом затянувшегося периода борьбы с коронавирусной инфекцией поменялась и терминология в актах Президента РФ, вследствие чего речь уже идет не об объявлении нерабочих дней как таковых, а о мерах

по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и их последующим продлением. И именно на данном этапе была потенциальная возможность ввести дифференцированную оплату труда работников и привлечь их к труду в новых условиях. С учетом специфики распространения коронавирусной инфекции опасность представляет не сам труд, а пребывание работников на рабочем месте в непосредственном контакте с возможными носителями инфекции. С учетом этого все организации можно было бы разделить не на две, а на три группы:

- организации, работники которых работают в обычном режиме с обычным порядком оплаты труда;
- организации, деятельность которых приостановлена, вследствие чего работники не могут осуществлять свои трудовые функции с оплатой труда по аналогии с простоем;
- организации, работники которых могут осуществлять свои трудовые функции без фактического присутствия на рабочем месте в удаленном режиме с оплатой труда в зависимости от отработанного времени или выполненного объема работы.

Первую категорию составляют организации, на которые не распространяются нормы о нерабочих днях по указу Президента РФ. Работники таких организаций продолжают свою трудовую деятельность, вследствие чего получают заработную плату в полном объеме.

Вторую категорию составляют организации, деятельность которых невозможна без непосредственного контакта, с одной стороны, а трудовая функция работников не может осуществляться вне места работы, с другой стороны, как-то: сфера обслуживания (парикмахерские, прачечные, салоны красоты), торговля (магазины непродовольственных товаров, не относящихся к товарам первой необходимости), промышленность и производство (токарь, слесарь, электромонтер, механик и др.). Данные работники лишены возможности осуществлять трудовую деятельность не по своей вине и не по вине работодателя, что схоже по последствиям с институтом простоя. Безусловно, говорить о наличии простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) в данной ситуации неверно, поскольку простой возможен только в рабочее время и по основаниям, прямо указанным в ст. 72.2 ТК РФ. Однако ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ предусматривает, что «перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя ... если простой ... вызван чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи», а ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ в качестве таких

обстоятельств называет катастрофы природного или техногенного характера, аварии, несчастные случаи на производстве, пожар, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и иные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Кроме того, в Постановлении Правительства РФ от 28 апреля 2020 г. № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» [6] прямо предусматривается возможность возникновения простоя в связи с реализацией мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции. Как следствие, применить по аналогии порядок оплаты, предусмотренный при простое, к возникшей ситуации было бы не только целесообразно, но и справедливо. С одной стороны, это позволило бы распределить экономическое бремя вынужденной «безработицы» между работниками и работодателями, а с другой стороны, это дифференцировало бы оплату труда работающих и неработающих граждан.

Третья категория работодателей и работников охватывает сферы деятельности, осуществление которых не привязано к непосредственному рабочему месту. Ярким примером в данной ситуации выступили образовательные учреждения, переведенные на удаленный режим работы. Сюда же можно отнести всех работников административных подразделений работодателей (бухгалтера, работники кадровых служб, юристы, финансисты, системные администраторы и др.). Поскольку данные работники продолжают фактически трудиться, то их рабочее время будет оплачиваться. Однако удаленный режим работы и сокращение производственных объемов работодателя может повлечь для работников как увеличение, так и сокращение рабочего времени или объема работы, вследствие чего оплата труда должна производиться с учетом фактически отработанного времени или выполненного объема работы.

Не менее важным вопросом в условиях пандемии является не только оплата труда, но и непосредственная организация труда работников, которые не лишены возможности трудиться, но не могут присутствовать на своих рабочих местах. Оптимальным решением видится переход работников на удаленную работу. Однако такой переход возможен только по соглашению между работником и работодателем, что предполагает высокий уровень правосознания и социальной ответственности у обеих сторон трудового договора. Заставить работника работать в удаленном режиме нельзя, поскольку это не соответствует как нормам ТК РФ, так и положениям трудового договора, заключенного работником с работодателем. Имея в своей основе социальную направленность, нормы трудового законодательства обязывают работодателя организовать труд своих работников, предоставить им рабочее место, отвечающее требованиям безопасности

и гигиены, вести учет отработанного рабочего времени, предоставить средства производства и орудия труда и т.п. Как следствие, «несознательные» работники, видя невозможность работодателя исполнить надлежащим образом вышеназванные обязанности, могут отказаться от осуществления трудовой деятельности, а с учетом актов Президента РФ о нерабочих днях еще и требовать оплаты труда. Вот почему таким важным представляется обеспечение баланса интересов работников и работодателей в сложившейся ситуации, необходимость проведения разъяснительной работы с работниками, а также сохранение работоспособности организаций и предприятий. Как следствие, работникам может быть предложено осуществлять трудовую деятельность на дому в условиях удаленного доступа. С учетом юридической техники речь идет именно об удаленной работе, а не труде дистанционных работников или надомников (гл. 49 – 49.1 ТК РФ), поскольку такой формат организации труда вводится в отношении всех работников вынужденно в связи с невозможностью пребывания на рабочем месте. Изменение условий труда должно быть зафиксировано в дополнительном соглашении к трудовому договору. Поскольку на работодателе лежат обязанности по организации труда, такой удаленный режим работы может потребовать от работодателя и организации рабочего места (предоставление компьютеров, обеспечение трафика, использование иных материально-технических ресурсов работодателя). Работники, оказавшиеся в условиях необходимости самостоятельной организации и контроля рабочего процесса, могут испытывать дополнительные сложности в исполнении своих трудовых обязанностей. Соответственно, только доброжелательное и конструктивное общение работодателя с трудовым коллективом позволит обеспечить нормальные условия труда в сложившейся ситуации. Кроме того, ТК РФ предусматривает и альтернативные механизмы организации рабочего процесса: введение режима гибкого рабочего времени, разделение рабочего дня на части, введение неполного рабочего времени, что позволит не только максимально удобно организовать труд, но и соотнести оплату труда с реальной вовлеченностью работников в трудовую деятельность.

Отдельно стоит оговориться о специфике предоставления отпусков в период объявленных Президентом РФ нерабочих дней. В частности, у работодателя может возникнуть желание отправить работников в ежегодный основной оплачиваемый отпуск или даже отпуск без сохранения заработной платы. Однако это не допустимо, поскольку в соответствии с положениями ТК РФ время предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска определяется в рамках графика отпусков, обязательного как для работников, так и для работодателей. Данный график утверждается работодателем не позднее чем за две недели до начала нового календарного года. Как следствие, если время

отпуска у конкретного работника выпало на период нерабочих дней, объявленных Президентом РФ, работник находится в отпуске, а нерабочие дни «в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается» [7]. С другой стороны, представляется злоупотреблением и поведение работников, не желающих уходить в отпуск в нерабочие дни, несмотря на факт согласования именно данного периода времени в графике отпусков, с тем чтобы получить заработную плату в нерабочие дни в соответствии с актами Президента РФ и реализовать право на отпуск в будущем. Отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренный ст. 128 ТК РФ, может быть инициирован только самими работником.

Осложнена в период пандемии и процедура расторжения трудового договора. Поскольку периоды с 30 марта по 30 апреля и 6 – 8 мая 2020 г. объявлены нерабочими днями, представляется, что расторгнуть трудовой договор с работником по основаниям, связанным с неисполнением им своих трудовых обязанностей или ненадлежащим их выполнением, невозможно. Однако вряд ли что-то препятствует расторжению трудового договора по инициативе самого работника или по соглашению между работником и работодателем. Кроме того, истечение срока действия срочного трудового договора в данный период также повлечет прекращение трудовых отношений. Данные основания расторжения трудового договора были прямо указаны в Письме Роструда от 9 апреля 2020 г. № 0147-03-5 [9]. Вместе с тем если организации до объявления нерабочих дней начала процедуру ликвидации или сокращения штата или численности работников то, представляется, по окончании реализации всех предусмотренных ТК РФ мер, связанных с предупреждением за 2 месяца и выплатой выходного пособия, увольнение также считается законным. Не исключается и ряд других оснований по обстоятельствам, независящим от воли сторон, предусмотренных ст. 83 ТК РФ.

В связи с особым режимом организации труда работников, в том числе кадровых служб, в период нерабочих дней осложнен документооборот в организациях, в том числе документационное оформление изменений в сфере трудовых отношений. Внесение записей в трудовые книжки работников, подписание дополнительных соглашений к трудовым договорам, в том числе по вопросам перехода на удаленную работу, издание приказов по кадрам и т.п. фактически невозможно. Электронный документооборот только начинает внедряться в сферу отношений между работниками и работодателем, как следствие, большинство документов должно составляться работником от руки и подтверждаться собственноручной подписью. Однако в экстраординарных условиях Минтруд России допустил использование электронных образцов документов с последующим их оформлением в установленном порядке, о чем указал в письме от

26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696 [7]. В то же время на работодателе лежит обязанность направления соответствующей отчетности о работниках в Пенсионный фонд РФ, учет рабочего времени работников с оформлением табелей рабочего времени, а также новых форм отчетности в связи с мониторингом ситуации по распространению коронавируса и влиянием пандемии на рынок труда.

Таким образом, в условиях пандемии выявились требующие дальнейшего совершенствования вопросы организации труда работников. Органы власти, приведенные в состояние повышенной готовности, принимают необходимые меры не только по предотвращению распространения коронавирусной инфекции, но и обеспечению стабильности на рынке труда (Федеральная служба по труду и занятости), защите трудовых прав работников (Роструд), сохранению конкурентоспособности организаций и поддержанию доходов граждан (Минэкономразвития РФ и ФНС РФ). По итогам выхода из кризиса будут сделаны соответствующие выводы, которые определяют пути развития законодательства, в том числе в трудовых отношениях. Все меры, реализуемые сегодня, обусловлены особым режимом эпидемии, обладают особым статусом и вряд ли должны стать обычным явлением в условиях нормального функционирования общества и рынка труда. Безусловно, некоторые аспекты в части удаленной работы, электронного документооборота, механизмов стимулирования работников можно и нужно предусмотреть в ТК РФ, но не в качестве общих правил. Получив первоначальный, а возможно и успешный опыт работы в удаленном режиме, не стоит переносить бремя организации рабочего места и режима работы на работников. Помимо исполнительно-распорядительной власти деятельность работодателя характеризуется высоким уровнем организации, что не всегда свойственно для работников. В частности, не каждый работник в состоянии должным образом организовать свой труд, обеспечить выполнение нормы выработки без контроля работодателя и соблюдать режим труда и отдыха вне места работы. Как следствие, оперативные и экстраординарные меры должны таковыми и оставаться, а их применение должно быть обусловлено чрезвычайными обстоятельствами, наличие которых препятствует организации труда на обычных условиях.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020 г.) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).
2. Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в РФ нерабочих дней» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).

3. 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)» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).

4. Указ Президента РФ от 28 апреля 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)» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).

5. Постановление Правительства РФ от 8 апреля 2020 г. № 460 «Об утверждении временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).

6. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2020 г. № 601 «Об утверждении временных правил работы вахтовым методом» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).

7. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).

8. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2741 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).

9. Письмо Роструда от 9 апреля 2020 г. № 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» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.05.2020).

10. ВОЗ признала коронавирус международной чрезвычайной ситуацией [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4236052> (дата обращения: 10.05.2020).

Об авторе:

АЛЕШУКИНА Светлана Александровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры судебной власти и правоохранительной деятельности ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), ORCID: 0000-0002-8518-7294, SPIN-код: 1998-4330, e-mail: Aleshukina.SA@tversu.ru

PROBLEMS OF ORGANIZATION AND PAYMENT OF LABOR IN THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD

S.A. Aleshukina

Tver State University

The article examines the impact of the spread of coronavirus infection on the organization and payment of labor, the status of non-working days introduced by decree of the President of the Russian Federation, analyzes the possibility of granting vacations and termination of an employment contract during a pandemic, and identifies ways to improve labor legislation

Keywords: *pandemic, labor relations, salary, downtime, part-time, non-working days, remote work, labor protection, workplace organization, vacation, additional agreement.*

About author:

ALESHUKINA Svetlana – PhD, assistant professor of the department of judiciary and law enforcement of the Tver State University (170100, Tver, ul. Zhelyabova, 33), ORCID: 0000-0002-8518-7294, SPIN-code: 1998-4330, e-mail: Aleshukina.SA@tversu.ru

Алешукина С.А. Проблемы организации и оплаты труда в период пандемии Covid-19 // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2020. № 2 (62). С. 75 – 85.