

Труд в нерабочие дни: права, нарушения, перспективы

ОБЩЕЕ ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА ЗАНЯТОСТЬ	5
<i>Статистика безработицы и другие официальные данные</i>	6
<i>Увольнения</i>	7
<i>Занятость</i>	8
МАССИВ ФЕДЕРАЛЬНОГО И РЕГИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРИНЯТОГО В ПЕРИОД КАРАНТИНА	8
<i>Нерабочие дни</i>	9
<i>Вахтовый метод работы</i>	12
<i>Больничные</i>	13
ОПИСАНИЕ ТИПИЧНОГО ПОВЕДЕНИЯ (МОДЕЛИ) РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПЕРИОД ОГРАНИЧЕНИЙ, ИХ СПОСОБЫ ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ И УКЛОНЕНИЯ ОТ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПЕРЕД РАБОТНИКАМИ	14
СПЕЦИФИКА НАРУШЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	18
<i>Повара образовательных учреждений</i>	18
<i>Курьеры</i>	22
<i>Кто выиграл</i>	23
УХОД СОТРУДНИКОВ В АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ФОРМАТЫ РАБОТЫ	24

<i>Еще один вид работы вне офиса — «самозанятый»</i>	26
РИСКИ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	27
<i>Практика уголовных дел за невыплату зарплаты</i>	27
<i>Прокурорские проверки</i>	30
РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	31
РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В УСЛОВИЯХ COVID-19	36
<i>Четырехсторонняя основа политики МОТ, основанная на международных трудовых стандартах, для преодоления социально-экономических последствий кризиса COVID-19</i>	39
АВТОРЫ:	45

Доклад посвящен разбору нарушений трудовых прав работников, которых во время пандемии COVID-19 и введенного государством карантина стало больше в десятки раз. Массовые увольнения, неоплачиваемые отпуска, переводы на удаленную работу со снижением заработка, уменьшение объема работы — все это стало последствием введенных президентом России «нерабочих дней» с обязательной выплатой зарплаты.

Трудовое законодательство молниеносно дополнялось новыми временными нормами о выплате больничных, приостановке производств, обязательной выдаче средств индивидуальной защиты, которые на практике применялись руководителями компаний «как получится» и порой в отрыве от реальности.

Количество безработных росло пропорционально введенным государством мерам по нераспространению коронавирусной инфекции и, скорее всего, продолжит свой рост в дальнейшем.

В пандемию страдали как работающие, так и неработающие профессии: врачи, курьеры, повара, вахтовики сталкивались с проблемами невыплаты заработка, доплат, нарушениями условий режима труда.

Большой объем нарушений трудовых прав повлиял на рост прокурорских проверок работодателей и, возможно, повлияет на увеличение количества уголовных дел, которые, на наш взгляд, должны быть прекращены по объективной причине невозможности выплаты заработной платы «неработающим» сотрудникам и приостановкой производства.

Многих проблем в трудовом секторе экономики можно было бы избежать при введении государством режима чрезвычайной ситуации, однако были приняты иные меры и законотворческие инициативы.

Российская Федерация приняла немало мер в борьбе с коронавирусной инфекцией, однако не все решения властей были эффективными и соответствовали рекомендациям Международной организации труда (МОТ). Agora рекомендует МОТ потребовать от правительства России информацию по применению международных трудовых норм в период коронакризиса и призвать власти к их соблюдению для преодоления социально-экономических последствий кризиса COVID-19.

В целом COVID-19 негативно отразился на трудовых отношениях, но в то же время раскрыл потенциал дистанционной работы, создал основу для развития трудового законодательства в сфере регулирования работы на удаленной основе, а также дал возможность заработать упаковщикам, IT-специалистам, интернет-менеджерам, организациям доставки, телемедицине.

Стоит отметить, что одним из результатов введенных ограничений стало резкое уменьшение правового нигилизма со стороны работников. Вводимые обязательные условия самоизоляции подтолкнули людей на самостоятельное уточнение трудового законодательства как до обращения за помощью к

консультантам, так и после получения нужных объяснений. Работник стал лучше понимать, что в действующей системе трудового законодательства он может и обязан защищать свое право на труд и его оплату. Созданные в России механизмы защиты трудовых прав заработают в полную силу лишь тогда, когда сам работник будет знать свои права, активно участвовать в их реализации и защите. В дальнейшем — при наличии индивидуальной настойчивости в пользу коллективных интересов — это может дать резкий толчок для развития гражданского общества.

Общее влияние пандемии на занятость

Пандемия COVID-19 оказала сильное влияние на сферу трудовых отношений в России и во всем мире. Работодатели, работники, безработные — все оказались уязвимыми в новых реалиях.

Согласно записке Международной организации труда (далее в тексте — МОТ), с серьезными проблемами продолжают сталкиваться все предприятия независимо от размеров. Прежде всего, в таких отраслях как авиаперевозки, туризм, гостиничное дело. Ряду секторов экономики всерьез угрожает резкое снижение доходов, банкротство и потеря рабочих мест. Поддерживать деловую активность особенно тяжело малым и средним предприятиям (МСП). Из-за запретов на поездки, закрытия границ и карантинных мер многие сотрудники не могут попасть на рабочие места или продолжать исполнение обязанностей, что катастрофически влияет на их доходы — особенно, когда речь идет о тех, кто трудится в условиях неформальной или временной занятости ¹.

Межрегиональный проект «Неочевидные жертвы коронавируса в России»² зафиксировал наибольшее количество публикаций в СМИ о проблемах труда по следующим темам:

- предприниматели несут убытки и не знают, как выжить;
- потеря работы или иного источника дохода;
- медработники не получают обещанных доплат за COVID-19;
- врачи заражаются или рискуют заразиться, так как не обеспечены средствами защиты и не тестируются на COVID-19.

За период работы горячей линии Международной правозащитной группы Агора по вопросам, связанным с распространением коронавируса, около 800 поступивших вопросов были связаны с трудовыми правами. Людей увольняли, отказывали в больничном, урезали зарплату, отправляли в отпуск за свой счет,

¹ https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_739003/lang--ru/index.htm

² <https://coronavictims.ru/>

не обеспечивали средствами защиты, нарушали права работников, которые продолжали деятельность.

Статистика безработицы и другие официальные данные

МОТ предполагает, что в результате кризиса рост безработицы в мире может составить от 5,3 млн человек («мягкий» сценарий) до 24,7 млн («жесткий» сценарий). За исходный показатель берется 188 миллионов — столько безработных насчитывалось в мире в 2019 году.

В России, по данным Росстата, уровень безработицы на конец февраля 2020 года составил 4,6% (3,4 млн человек) от общей численности рабочей силы; в апреле вырос до 5,8% (4,3 млн человек), что является максимальным значением с апреля 2016 года, а в мае достиг 6,1% (4,5 млн человек).

Выступая с докладом в Правительстве РФ, министр труда и социальной защиты Антон Котяков отметил, что среди зарегистрированных безработных:

47% — не работали длительное время или не работали по найму никогда;

33% — потеряли работу до пандемии;

25% — потеряли работу в период пандемии.

Выяснилось, что среди безработных больше всего специалистов торговли и бытового обслуживания, специалистов по административной и обеспечивающей работе и транспортной отрасли. Меньше всего безработных в таких сферах как логистика, консалтинг, химическая и топливная промышленность, а также металлургия. На всю численность этих граждан приходится менее 5% от числа безработных³.

Наибольшая доля зарегистрированных безработных — в Чеченской республике, Тыве, Ингушетии, а наименьшее — в Липецкой и Тамбовской областях, на Сахалине.

На горячую линию Агоры поступало много обращений от граждан, которые работали в «тени». Из-за ограничительных мер они не могли

³ <https://mintrud.gov.ru/employment/employment/787>

продолжать трудовую деятельность и были вынуждены встать на учет в качестве безработных. Многие жаловались на назначенный им минимальный размер пособия по безработице — 1500 рублей. Следовательно, сведения об их трудовой деятельности за последние 6 месяцев не подавались. Напрашивается вывод, что они получали «черную» заработную плату, то есть без оплаты НДФЛ, страховых взносов в ПФР, ФСС и на медицинское страхование.

Увольнения

На портале «Бизнес терпит бедствие»⁴, где предприниматели могут ставить метки с обозначением своего бизнеса, размещено 3 523 организации; 27 488 человек заявили, что находятся под угрозой увольнения.

С конца марта по 29 июня 2020 года в России уволено 3 миллиона 718 тысяч человек — такие цифры приводятся в докладе министра труда.

Согласно статистике портала Роструда Онлайнинспекция.рф, в период пандемии резко увеличилось количество обращений работников в инспекцию труда: если в январе-марте 2020 года их было примерно 4 000 в месяц, то в мае — выросло до 12 661. Больше половины обращений были на тему увольнения — 10 892 (29%), а также заработной платы — 10 013 (27%). На «Коронавирус: горячая линия» по данной теме поступило 6 769 обращений⁵ (18% от всех запросов).

По словам руководителя Роструда, в период пандемии работодателям направили более 16 тысяч предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований трудового законодательства⁶.

Из этих данных можно сделать вывод, что после объявления в России «нерабочих дней» с сохранением за работниками заработной платы (указ президента РФ от 25 марта 2020 г. N 206) многие работодатели в целях экономии

⁴ <https://biz-alert.ru/>

⁵ <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics>

⁶ https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/898170/

финансовых средств увольняли работников в одностороннем порядке, заставляли уволиться по собственному желанию или сокращали им зарплаты. Учитывая вынесенные предостережения Роструда, не всегда меры, на которые шли работодатели, были в рамках закона.

Занятость

В тех сферах, где предприятия и организации продолжили работу, произошли изменения режима занятости: большинство сотрудников перевели на удаленную работу, на неполный рабочий день, на простой или вынудили оформить неоплачиваемый отпуск («административный отпуск»).

В докладе министра труда приводятся следующие данные: более 10% российских граждан работают удаленно — это примерно 5 750 000 человек; 1 500 000 направлены в простой (это 2,6% от всего трудоспособного населения); 1 300 000 граждан заняты в неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (это примерно 2,4% всех сотрудников). И около 280 000 российских граждан отправлены в неоплачиваемый отпуск (это 0,5% от общей численности всех занятых в экономике)⁷.

Сейчас сложно окончательно понять, как принятые государством меры отразятся на трудовом секторе. В некоторых сферах — например, в производстве — последствия кризиса могут иметь отсроченный эффект. Многие компании живут за счет ранее набранных заказов, но их число может снизиться в будущем и тогда, соответственно, количество безработных может вырасти.

Массив федерального и регионального законодательства, принятого в период карантина

⁷ Информация Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 июня 2020 г. "Доклад Министра труда и социальной защиты Антона Котякова на Правительственном часе в Совете Федерации"(документ из системы ГАРАНТ)

Действующее трудовое законодательство оказалось не готово к пандемии несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ содержит нормы, регулирующие специальные условия трудовых отношений в чрезвычайных обстоятельствах. Например, во время эпидемий возможен перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором (ч.2 ст.77.2 ТК РФ) работу; прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.7 ч.1 ст.83 ТК РФ); работодатель может привлечь работника без его согласия к сверхурочной работе (п.3 ч.3 ст.99 ТК РФ) или к работе в выходные и нерабочие праздничные дни для выполнения неотложных работ (п.3 ч.3 ст.113 ТК РФ).

Однако государство не объявило режим чрезвычайной ситуации во время пандемии, что привело к новой волне законотворчества.

Нерабочие дни

Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. N 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» (далее в тексте — Указ) возглавил череду нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в период карантина. Президент России объявил дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года нерабочими с сохранением за работниками зарплаты и в обобщенной форме перечислил организации, на работников которых Указ не распространяется.

Указ вызвал большое количество вопросов у правоприменителей. Во-первых, не был понятен статус «нерабочих дней». В Трудовом кодексе РФ прописаны два вида нерабочих дней: выходные дни, установленные статьей 111, и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112. Нерабочие дни, введенные президентским Указом, не относились ни к выходным, ни к праздничным дням.

Во-вторых, не было понятно, каким образом применять эти «нерабочие дни»: как оплачивать, сохранять ли среднюю заработную плату или только оклад/тариф? Как отмечать в таблице учета рабочего времени? Продлевать ли

отпуск работника на эти дни? На какие конкретно организации не распространяется Указ?

На некоторые из этих вопросов ответил Минтруд РФ в «Рекомендациях работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней"» от 26 марта 2020 года (далее в тексте — Рекомендации), разъяснив следующее:

— наличие нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам;

— отпуск на эти дни не продлевается;

Таким образом, нерабочие дни, введенные Указом, в части оплаты похожи на праздничные дни, во время которых также сохраняется заработная плата работников; в части непродления отпуска на этот период — схожи с выходными днями.

Минтруд РФ в Рекомендациях конкретизировал перечень организаций, на работников которых нерабочая неделя не распространяется, и предусмотрел возможность сотрудников работать удаленно по соглашению с работодателем. Фактически в этом документе впервые зафиксировали возможность перевода работника на удаленный режим работы в период карантина.

Новизна ситуации в том, что Трудовой кодекс РФ не содержит прямых норм, предусматривающих возможность перевода работника на дистанционный способ работы в период эпидемий. Согласно статье 72.2 ТК РФ, возможен только перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым договором, для предотвращения эпидемии или устранения последствий. Отдельные положения, посвященные дистанционному труду, содержатся в главе 49.1 ТК РФ, о которых мы расскажем ниже.

Можно сказать, что в Рекомендациях Минтруда РФ от 26 марта 2020 года наметились направления дальнейшей законодательной работы в период пандемии COVID-19.

После анализа законодательных актов в сфере регулирования правоотношений, связанных с распространением коронавируса, международная правозащитная группа Агора направила обращение в Правительство РФ. Агора предложила легализовать в Трудовом Кодексе РФ понятие «нерабочий день», определить порядок его оплаты, уточнить, могут ли получить статус безработных самозанятые, дать четкое толкование понятию «непрерывно действующие организации», урегулировать права сотрудников, работающих вахтовым методом, прописать возможность беременных оформить листок нетрудоспособности дистанционно.

В ответ на обращение — уже после окончания федерального карантина — Министерство труда и социальной защиты РФ сообщило, что наша инициатива будет принята во внимание при подготовке предложений по перспективам совершенствования трудового законодательства в части легализации понятия «нерабочих дней». В Минтруде добавили, что «указанные нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням, поскольку они объявлены с целью предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции, в связи с этим введение понятия «нерабочих дней» считают нецелесообразным».

После отмены режима карантина понятие «нерабочие дни с сохранением заработка» продолжают использовать и при других ситуациях, не связанных с темой коронавируса. Например, в честь 75-летия победы в Великой Отечественной войне 24 июня 2020 года объявили «нерабочим днем с сохранением за работниками заработной платы»; при проведении голосования по поправкам к Конституции РФ 1 июля 2020 года объявили нерабочим днем — с оплатой этого дня. На наш взгляд, это — свидетельство того, что понятие «нерабочих дней с сохранением заработной платы» прижилось, но до сих пор не легализовано в Трудовом Кодексе РФ.

Если с вопросами оплаты, отпуска и перечнем организаций стало более понятно, то вопросы прекращения работы вахтовиков в связи с введением

карантина Минтруд РФ разъяснять не стал, оставив это на усмотрение работодателя и работника.

Вахтовый метод работы

Вахтовый метод работы предполагает дальние переезды сотрудника к месту работы и совместное проживание в поселках — все эти факторы стали благоприятными условиями для распространения коронавируса.

Издание «Медиазона» писало про стихийные митинги вахтовых работников Чаяндинского нефтегазоконденсатного месторождения в Якутии, которым управляет «Газпром». 27 апреля рабочие вышли на митинг, требуя принять меры по защите от коронавируса. Они жаловались, что на месторождении нет карантина, масок, люди живут в общежитиях, не зная, кто из них может быть болен. 28 апреля глава Якутии сообщил, что на месторождении речь идет о серьезном очаге распространения коронавируса. По требованию властей «Газпром» развернул на территории мобильные госпитали. После стихийного митинга прокуратура начала проверку.

В издании «Сноб» вышла статья «Стране нужно золото» о том, как во время пандемии работают и умирают вахтовики, работающие на Севере. В заметке ее автор рассказывал, что в Якутии и на Ямале сотрудники предприятий вышли на митинги, чтобы добиться эвакуации; в Красноярском крае протестов не было, но в регионе двух рабочих привезли в больницу с месторождения золота уже в тяжелом состоянии, спустя несколько дней они умерли.

И только 28 апреля 2020 года Правительство РФ утвердило «Временные правила работы вахтовым методом» (постановлением № 601), которыми:

⁸ <https://zona.media/article/2020/05/11/gazpromvir>

⁹ <https://snob.ru/entry/193649/>

— продлили длительность вахты при нехватке персонала максимум до 3 месяцев (статьей 299 Трудового Кодекса РФ длительность вахты была предусмотрена в 1 месяц);

— установили размер оплаты — не менее 2/3 оклада тем сотрудникам, которые не привлекаются к работе из-за пандемии;

— срок временной изоляции — 14 дней. Время пути на вахту оплачивается работодателем. Законом закрепили обязанность оплачивать и период самоизоляции.

Указами глав субъектов РФ были введены ограничительные меры для сотрудников, работающих вахтовым методом. Например, в Красноярском крае работодатели, привлекающие сотрудников к работам вахтовым методом, были обязаны обеспечить их размещение в специальных помещениях (по типу обсерваторов) на 14 календарных дней.

Запоздалое правовое регулирование работы вахтовым методом во время пандемии привело к тому, что поселки вахтовиков в России стали очагами распространения вируса.

Больничные

В период пандемии появились новшества при оформлении листов нетрудоспособности.

Во-первых, больничные выдавались не только в случае заболевания, а также в случае риска заболевания (при контактировании с заболевшими, гражданам после прибытия в Россию из стран, где зарегистрированы случаи заболевания и членам их семей) и при риске осложненного течения коронавируса (в случае самоизоляции граждан, имеющих хронические заболевания, и граждан в возрасте 65 лет и старше).

Во-вторых, предусмотрели дистанционный способ самостоятельного оформления листа нетрудоспособности на сайте Фонда социального страхования (ФСС) или на портале Госуслуги.

Оформление больничных регулировалось Временными правилами оформления листов нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина (утв. постановлением Правительства РФ от 18.03.2020 N 294), Временными правилами оформления листов нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше (утв. постановлением Правительства РФ от 01.04.2020 N 402); в случае хронических заболеваний — региональными законодательными актами.

Помимо вышеуказанных документов, были приняты нормативные акты, регулирующие оплату труда медицинского персонала, работающего с пациентами, у которых выявлен коронавирус; регистрацию граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, меры поддержки семей с детьми, где один из родителей остался без работы после 1 марта.

Подводя итог законотворческим инициативам, можно сказать, что во время пандемии государство, с одной стороны, приняло меры для замедления распространения коронавируса, введя режим нерабочих дней и предусмотрев возможность дистанционного оформления больничных для граждан, а с другой — не ввело режим чрезвычайной ситуации, тем самым переложило финансовые затраты, связанные с режимом «нерабочих дней», на плечи работодателей.

Описание типичного поведения (модели) работодателей в период ограничений, их способы оптимизации расходов и уклонения от трудовых обязательств перед работниками

Проведя анализ обращений на горячую линию Агоры по трудовым правам, мы составили рейтинг «типичного» поведения работодателей в период пандемии. Отсутствие у руководителей компаний возможного образования, управленческих навыков, знаний о действующем правовом регулировании трудовых отношений привело к тому, что в период ограничений самым

популярным способом оптимизации расходов стало уменьшение фонда оплаты труда работников.

Далее среди таких способов в порядке убывания «популярности» нами выделяются:

1. Увольнения сотрудников.
2. Уменьшение размера оплаты труда при уменьшении объема выполняемых работ.
3. Перевод сотрудников на дистанционный режим.
4. Уменьшение размера оплаты труда при неизменном объеме выполняемых работ.
5. Принуждение работника к оформлению отпуска.
6. Оформление простоя в организации.

Увольнения сотрудников осуществлялось либо в одностороннем порядке, например, как «профнепригодный», либо через сокращение штата без соблюдения должной процедуры уведомления работника за 2 месяца, либо в большинстве случаев сопровождалось принуждением сотрудника написать заявление об увольнении по собственному желанию. Последний способ наиболее выгодный для работодателя, поскольку не влечет за собой финансовых обязательств и риска того, что работник пожалуется в надзорные органы.

После обращений граждан в штаб правовой помощи Агоры нами подробно изучались обстоятельства этих манипуляций со стороны работодателя, в том числе каким образом и какими словами было озвучено предложение об увольнении, какие письменные документы в какие сроки были представлены, какие гарантии озвучил работодатель.

В 4 из 10 случаев предложений работодателя уволиться по собственному желанию оказывалось, что работодатель использует в отношении работника манипуляции страхом, обещая в качестве последствий отказа — принудительное увольнение, лишение премий, выплат и занесение «негативных» записей в трудовую книжку.

Уменьшение размера оплаты труда с пропорциональным уменьшением выполняемой работы в большинстве своем происходило по соглашению сторон, но часто сопровождалось нежеланием работников «получать зарплату меньше». Договоренности были оформлены в форме дополнительных соглашений к трудовому договору, в форме приказа и в устном порядке.

Соглашение работников по этому вопросу в 3 из 20 случаев достигалось с помощью обещания «принять меры»: «лишим премии», «уменьшим зарплату», «оштрафуем», «уволим», «сократим», «сделаем так, чтобы ты не смог(ла) тут больше работать».

При переводе на дистанционную работу часто возникали проблемы с отсутствием необходимого оборудования и материалов у сотрудника для продолжения осуществления трудовой функции. Например, у работника мог отсутствовать персональный компьютер, необходимое программное обеспечение, база данных и файлов с локального компьютера, дистанционный доступ к локальным устройствам, расходные материалы. В такой ситуации конфликт между сторонами случался из-за того, что расходы на приобретение оборудования, программного обеспечения и расходных материалов работодатель относил на «иждивение» сотрудника или забывал прописывать в дополнительном соглашении о дистанционной работе. Отсутствие необходимого оборудования и материалов делало невозможным выполнение работы и в некоторых случаях стало основанием для дисциплинарного наказания работника, что незаконно и в дальнейшем должно быть отменено через суд.

Уменьшение размера заработной платы при неизменном размере обязанностей, выполняемых работ и ответственности происходило исключительно в форме манипуляции. Зачастую оно касалось тех работников, чья заработная плата состояла из фиксированного размера оплаты труда и премиальной части. Например, сотрудник получал фиксированный размер оплаты труда в размере МРОТ (12 130 рублей), но значительный размер зарплаты получал в виде премий. Выплата премиальной части зарплаты может

зависеть от множества факторов: от выполнения плана работником, от финансовых возможностей организации.

В период пандемии многие работодатели перестали выплачивать премии. Происходило это или под предлогом «невыполнения условий», которые изложены в положении о премировании, или через одностороннее внесение изменений в трудовой договор сотрудника. Итоговый месячный заработок работника уменьшался более чем в 2 раза.

Работодатели вынуждали работников оформить отпуск: ежегодный оплачиваемый или за свой счет. Были различные варианты:

- а) могли предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по графику или «в обход» графика — в этом случае многие сотрудники соглашались;
- б) вынуждали оформить отпуск за свой счет, т.е. без оплаты;
- в) могли после окончания ежегодного отпуска заставить оформить отпуск за счет работника.

В 1 из 10 случаев работник даже при оформлении отпуска продолжал работать дистанционно. В этих случаях, являясь юридически оформленным в отпуске за свой счет, он не получал ни отпускных, ни заработной платы.

При оформлении **простоя в организации** конфликтным являлся момент определения вины в простое и оформления оплаты этого простоя работодателем.

В статье 157 Трудового Кодекса РФ определены размеры оплаты времени простоя:

- если простой по вине работодателя, то $\geq 2/3$ от заработной платы;
- если по вине работника, то за его счет;
- без вины работника или работодателя, то $\geq 2/3$ от должностного оклада, тарифной ставки.

В случаях введения режима простоя «без вины работника или работодателя» сотрудники требовали платить $2/3$ от среднего заработка, а работодатель платил $2/3$ от оклада или нормы выработки без переменной или премиальной части.

В некоторых случаях возможность осуществления трудовой функции работника не была ограничена нормативными актами Федерации или субъекта Федерации, а простой вводился исключительно в интересах работодателя. Например, на горячую линию Агоры обратились сотрудники call-центра, которые работали дистанционно. В отношении них ввели режим простоя, хотя они могли продолжать свою работу дистанционно.

Специфика нарушений профессиональных и трудовых прав отдельных категорий работников

Невозможность трудиться и, соответственно, зарабатывать деньги, сокращения, увольнения, неоплачиваемые отпуска и другие нарушения трудовых прав, о которых мы писали выше, отразились во время пандемии на всех видах профессий. Правда, стоит выделить отдельные категории работников, наиболее пострадавших от COVID-19 и от принятых государством мер по нераспространению вируса.

Повара образовательных учреждений

Повара в школах и детских садах жаловались на невыплаты заработной платы в период карантина, т.к. данные учреждения были закрыты либо перешли на онлайн режим работы.

Так, в Зеленограде, работники комбината питания обратились с жалобами в трудовую инспекцию, мэрию Москвы, прокуратуру, Следственный комитет и Администрацию президента России в связи с невыдачей зарплаты за апрель и май¹⁰.

¹⁰ <https://www.netall.ru/society/news/1154790.html>

Повара детсадов Волгограда пожаловались прокурору на урезанную зарплату¹¹. В настоящее время по данным жалобам проводятся проверки.

Врачи

«Работающие» профессии также столкнулись с нарушениями трудовых прав. В первую очередь, следует выделить нарушения прав врачей. На протяжении всего периода работы горячей линии Агоры по трудовым делам поступали многочисленные обращения от врачей из разных уголков страны с жалобами на:

— отсутствие средств индивидуальной защиты (в настоящее время их по-прежнему не выдают в городах, отдаленных от Москвы);

— перевод без добровольного согласия на работу с больными COVID-19 без учета возраста (65+) и состояния здоровья врача. Иногда медицинские работники вынуждены были подписывать добровольное согласие под угрозой увольнения.

Напомним, принудительный труд запрещен Конституцией РФ и международными актами, а статьей 220 Трудового кодекса РФ установлен запрет работодателям требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения сотрудника средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Ненадлежащее обеспечение персонала медицинских организаций средствами индивидуальной защиты стало одной из главных проблем в период пандемии, препятствующей оказанию качественной медицинской помощи.

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.03.2020 N 5 «О дополнительных мерах по снижению рисков завоза и распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» были даны указания руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской

¹¹ <https://v102.ru/news/88371.html>

Федерации в сфере охраны здоровья по обеспечению работы медицинских организаций.

Приказом Минздрава России от 19.03.2020 N 198н «О временном порядке организации работы медицинских организаций в целях реализации мер по профилактике и снижению рисков распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19» установлена обязанность регионов обеспечить медицинские организации, оказывающие скорую помощь, средствами индивидуальной защиты (шапочка, противочумный (хирургический) халат, респиратор типа NIOSH-certified N 95, EU FFP2 или аналогичные).

Несмотря на вышеназванные акты, врачи вынуждены были работать в обычных медицинских масках и костюмах, которые стирали сами¹². Под страхом наказаний «сверху» руководители медицинских учреждений не признавали проблему нехватки средств индивидуальной защиты, категорически запрещая медперсоналу говорить об этом. Так, например, активистов профсоюза «Альянс врачей», которые оказывали помощь врачам, руководство больниц попросту не пропускало¹³ в медучреждение.

Правовую помощь медперсоналу оказывали коллеги-адвокаты, которые создали отдельный Telegram-канал https://t.me/doctor_advokat с разъяснениями законодательства и ответами на вопросы медиков.

Большой резонанс в медицинском сообществе получил запрет совместительства, ввиду чего многие потеряли дополнительный заработок. Данный запрет был введен постановлением главного санитарного врача от 5 апреля 2020 года № 5 (пп. 1.6 и 1.7 п.1), начиная с 6 апреля и до особого указания. Кроме того, власти ввели запрет для руководителей медицинских организаций на привлечение врачей для работы на условиях совместительства — за исключением специалистов, привлекаемых для оказания медицинской помощи

¹² <https://www.youtube.com/watch?v=r3rrAy1VdDA>

¹³ <https://www.youtube.com/watch?v=eIPeMeN5tpA>

при лечении COVID-19. В этой связи многие врачи также остались без дополнительного заработка.

Во время карантина и в настоящее время продолжают жалобиться на доплаты (установлены постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. N 415 и постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2020 г. N 484) и страховых выплат (введены Указом Президента РФ от 06.05.2020 N 313 «О предоставлении дополнительных страховых гарантий отдельным категориям медицинских работников»).

Чтобы получить данные выплаты, врачам приходится доказывать, что они работают с коронавирусными больными или заразились COVID-19 именно на работе, а также отстаивать свою «невиновность» в заболевании.

Выше мы говорили про исследование проекта [«Неочевидные жертвы коронавируса»](#), который зафиксировал 186 сообщений в СМИ о случаях, когда медработники не получали обещанных доплат за COVID-19. Исходя из поступивших к нам и коллегам жалоб, мы полагаем, что таких случаев гораздо больше.

В издании «Такие дела» опубликована статья «Как в России расследуют смерти врачей от коронавируса и почему медикам сложно получить компенсации за заражение?», рассказывающая о препятствиях, с которыми сталкиваются врачи при получении полагающихся им выплат¹⁴.

В тексте сказано, что, по данным Минздрава России, к 25 мая страховые выплаты на общую сумму 56,6 млн рублей получили 823 медика, заразившиеся коронавирусом. Более пяти тысяч обращений еще расследуются.

Между тем распоряжением Правительства РФ от 12 апреля 2020 года №976-р более 45 млрд рублей выделено регионам из резервного фонда Правительства на стимулирующие выплаты медицинским работникам, оказывающим помощь гражданам, у которых выявлен коронавирус. Распоряжением Правительства РФ от 18 марта 2020 года №648-р 10,2 млрд

¹⁴ <https://takiedela.ru/news/2020/06/17/rassleduyut-smerti-vrachey/>

рублей выделено Минздраву России на предоставление межбюджетных трансфертов субъектам РФ на осуществление 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 коронавирусом.

Курьеры

С нарушениями трудовых прав столкнулись максимально занятые в карантин курьеры. Как пишет Eurasiane, в России бум онлайн-доставки, но данный сектор является дешевым и незащищенным¹⁵.

По данным сайта Zarplata.ru, курьер «Яндекс.Еды» в Москве может зарабатывать от 30 до 70 тыс. рублей в месяц, в Петербурге — от 25 до 55 тыс., в других городах — около 20-50 тыс.

На невыплату заработной платы пожаловались около 290 курьеров, работающих с сервисом Delivery Club¹⁶. Виновником называют логистического партнера Delivery Club, который отвечает за начисление зарплат. 3 июля курьеры пытались встретиться с руководством, но «управленцы просто закрылись внутри офиса».

После угрозы забастовки Delivery Club пообещал погасить долги по зарплате курьерам и разобраться с логистической компанией¹⁷. Выполнено ли обещание или нет, на момент написания настоящего доклада неизвестно.

¹⁵ <https://russian.eurasianet.org/россия-бум-онлайн-доставки-породил-новый-сектор-дешевой-и-плохо-защищенной-рабочей-силы>

¹⁶ <https://www.the-village.ru/village/city/news-city/384521-dc-prosrochka>

¹⁷ <https://www.retail.ru/news/delivery-club-poobeshchal-pogasit-dolgi-po-zarplate-kureram-posle-ugroz-zabastov-5-iyulya-2020-195680/>

На нашу горячую линию также поступали обращения от сотрудников сервисов доставки, которые жаловались на отсутствие трудовых договоров и задержку заработной платы.

Кто выиграл

Во время пандемии некоторые специальности стали оплачиваться в 1,5–2 раза выше¹⁸.

Например, вдвое больший заработок, чем в феврале работодатели в апреле были готовы предложить упаковщикам. Зарботок разнорабочих вырос на 60%. Многим покажется удивительным, но и повара стали получать на 90% больше — несмотря на то, что заведения общепита в числе первых закрылись после введения в регионах режимов повышенной готовности из-за пандемии. Наполовину и даже больше выросли зарплаты, предлагаемые слесарям-ремонтникам, чуть менее чем наполовину — комплектовщикам, а грузчикам стали платить больше на треть.

РБК выделил пять сфер и профессий, не пострадавших от коронавируса, а наоборот — выигравших в условиях пандемии¹⁹. Среди них называют специалистов в EdTech-сфере, телемедицине, веб-дизайнеров, SMM-менеджеров, копирайтеров и других, чей труд связан в основном с компьютером и инновационными технологиями.

Работая в период карантина и изучая материалы к настоящему докладу, мы пришли к выводу, что трудовой сектор экономики в нашей стране остается по-прежнему незащищенным и зависимым от воли работодателя и государства. На наш взгляд, деятельность, выполняемая государственными трудовыми инспекциями и профсоюзами, недостаточна для защиты трудовых прав отдельных категорий специальностей. В этой связи работники вынуждены

¹⁸

https://www.znak.com/2020-05-18/nazvany_specialnosti_kotorye_vo_vremya_epidemii_v_rf_stali_oplachivatsya_v_1_5_2_raza_vyshe

¹⁹ <https://trends.rbc.ru/trends/education/5ed0f9af9a794760b8ed6240>

обращаться в СМИ, чтобы привлечь внимание к своим проблемам. В период пандемии и введения ограничительных мер публикации в СМИ стали одним из неофициальных способов защиты трудовых прав.

Уход сотрудников в альтернативные форматы работы

Одним из трендов пандемии стал обязательный уход работников в альтернативные офису форматы работы — удаленную или дистанционную.

Основанием к этому послужило введение Указом Президента РФ от 25.03.2020 N 206 нерабочих дней и распоряжения регионов о режиме повышенной готовности с обязательным нахождением дома. Например, Москва была первой в данном вопросе (Указ Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. N 12-УМ «О введении режима повышенной готовности»).

Работодателям рекомендовали переводить сотрудников на удаленную занятость, при этом заработная плата должна была остаться без изменений.

Роструд в своих разъяснениях указывал, что сотрудник обязан выполнять весь объем работы в соответствии с его должностными обязанностями, а работодатель — оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. Если работник трудится удаленно полное время и выполняет объем работы, снижение работодателем заработной платы в одностороннем порядке будет считаться нарушением трудового законодательства²⁰.

Потребность в подобных рекомендациях существовала, поскольку на практике встречались случаи снижения заработка в связи с работой вне офиса. Кроме того, из-за отсутствия должного регулирования людей отправляли работать домой без оформления дополнительных соглашений к трудовым договорам, не предоставляя техническое и программное обеспечение, контролируя звонками выполнение поручений без согласования графиков отчетности.

²⁰ https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/892313/

В письме Минтруда от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 ведомство дало рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации²¹. Также ведомство дало разъяснения по организации удалённой работы и оформлению больничных в период кампании по противодействию распространению коронавируса²².

В настоящее время основной вид удаленной работы — дистанционный вид занятости, который предусмотрен главой 49.1 ТК РФ и применяется для сотрудников, которых изначально берут на работу вне офиса.

Пандемия раскрыла потенциал дистанционной работы, как указывает «Российская газета» в статье про портал Удаленнаязанятость.рф, который создан для поддержки компаний и их сотрудников в условиях массового перехода на дистанционный формат работы²³. Практика перевода офисных сотрудников на удаленную работу продолжается, и в данном случае, действительно, требуется отдельное законодательное регулирование.

Законодатели решили дополнить Трудовой кодекс РФ положениями о порядке удаленной работы и внесли для обсуждения проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»²⁴.

Среди его важных положений следует выделить:

- возможность обмена документами и информацией в электронном виде;
- обязанность работодателя предусмотреть возможность использования ресурсов (техники, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления работником режима временной дистанционной (удаленной) работы;

²¹ <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73861439/>

²² <https://mintrud.gov.ru/employment/employment/785>

²³ <https://rg.ru/2020/05/06/pandemiia-raskryla-potencial-distancionnoj-raboty.html>

²⁴ <https://rg.ru/2020/06/16/proekt-udalenka-site-dok.html>

— необходимость согласования графика работы на дому и контроля объема выполненной работы в определенное время.

Из информации, представленной на сайте Минтруда РФ, следует, что законопроект о внесении поправок в Трудовой кодекс регулирует такие значимые вопросы как график работающих удаленно сотрудников; оплата переработок; совмещение удаленной работы и работы в офисе; компенсация расходов, возникающих при выполнении работы из дома; порядок действий при оперативном переводе сотрудников на удаленную занятость. Вводятся понятия дистанционной удаленной работы, временной дистанционной удаленной работы и комбинированной дистанционной удаленной работы.

В ходе обсуждения поправок о дистанционной работе в Трудовой кодекс министр труда и социальной защиты Антон Котяков также отметил, что развитие удаленной работы требует ускоренной цифровизации кадрового документооборота.

Еще один вид работы вне офиса — «самозанятый»

Самозанятый гражданин — это физическое лицо, которое является плательщиком налога на профессиональный доход (НПД). Для получения такого статуса достаточно зарегистрироваться в налоговой службе. Это можно сделать с помощью²⁵:

- мобильного приложения «Мой налог»;
- специального сервиса на сайте ФНС;
- банка, имеющего соответствующую аккредитацию.

В пандемию им пришлось тяжело. Поскольку работать и выходить из дома было запрещено, количество клиентов снизилось, при этом самозанятым отказывали в получении статуса безработного и выплате пособий²⁶.

²⁵ <https://nalog-nalog.ru/samozanyatye/kak-samozanyatomu-poluchit-posobie-po-bezrabotice/>

²⁶ <https://rg.ru/2020/04/28/reg-pfo/ne-vse-samozaniatye-smogut-poluchit-maksimalnoe-posobie-po-bezrabotice.html>

На сайте mos.ru ²⁷ сообщается: «Если человек, занимавшийся ранее собственным делом, хочет найти новую работу, то карьерные эксперты центра проведут консультирование и окажут содействие в поиске работы». На [портале центра](#) «Моя работа» создается раздел «Мастерская трудоустройства», где будут размещены видео тренингов и мастер-классов для успешного трудоустройства.

При этом информационные ресурсы Центров занятости не оповещали, что самозанятые — так же как и другие de-facto безработные — могли получить пособия, для этого необходимо было просто прекратить статус самозанятого. Размер пособия определяется с учетом количества отработанных дней в 2020 году (не менее 60) и региональной надбавки.

Риски уголовной ответственности работодателя

Практика уголовных дел за невыплату зарплаты

Последствием введенных президентом ограничений и «нерабочих дней» в связи с распространением COVID-19 стали невыплаты и задержки заработной платы, поскольку организации и предприятия были закрыты на карантин, не могли зарабатывать, но у работодателя сохранялась обязанность по выплате зарплаты.

Ответственность работодателя за задержку и невыплату зарплаты предусмотрена ст.145.1 Уголовного кодекса РФ.

Работодатель, руководитель организации будет отвечать по данной статье, если он частично (в размере менее половины подлежащей выплате суммы) задерживает зарплату на протяжении трех месяцев и более (в совокупности) из корыстной или иной личной заинтересованности либо полностью не выплачивает свыше двух месяцев подряд заработную плату,

²⁷ <https://www.mos.ru/news/item/73641073/>

пенсию, стипендию, пособия и иные установленные законом выплаты или выплачивает заработную плату в размере ниже МРОТ.

Также данной статьей предусмотрена санкция в случае, если задержка повлекла тяжкие последствия. При этом понятие «тяжкие последствия» не конкретизировано и носит оценочный характер. Это может быть утрата трудоспособности, заболевание, инвалидность, вред здоровью, смерть человека, уничтожение или повреждение имущества или, например, прекращение обучения близких из-за невозможности продолжать оплачивать обучение.

Уголовная ответственность в соответствии со статьей 145.1 УК РФ наступает также в случае невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (ст.16 Трудового Кодекса РФ).

С 27 декабря 2018 года лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй статьи 145.1 УК РФ, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате зарплаты, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплаты, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством РФ, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

Основанием к возбуждению уголовных дел по данной статье являются материалы проверок Госинспекции труда. В случае выявления задолженности по заработной плате свыше двух месяцев и/или части заработной платы свыше трех месяцев госинспектор труда обязан подготовить и направить материалы в следственные органы для решения вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности (Приказ Роструда от 19.04.2016 N 130 «О мерах по повышению эффективности деятельности территориальных органов

Федеральной службы по труду и занятости по обеспечению погашения и ликвидации задолженности по оплате труда» (вместе с «Базовыми принципами организации работы по задолженности по заработной плате (оплате труда работников)»).

По данным судебного департамента при Верховном суде, в 2018 году за полную или частичную невыплату зарплаты осудили 260 человек, в первом полугодии 2019 года — 100 человек. Большинство из них приговорили к штрафу, реальное или условное лишение свободы получили 16 человек. Большинство дошедших до суда дел о невыплате зарплаты были прекращены судами с назначением судебного штрафа (685 человек в 2018 году, 254 — в первом полугодии 2019-го)²⁸.

За весь 2019 год по ч. 1 и 2 ст. 145.1 УК РФ осудили 228 человек против двух оправдательных приговоров и 642 прекращенных дел с назначением судебного штрафа. При этом по ч. 3 ст. 145.1 УК РФ, предусматривающей тяжкие последствия, осужденных нет.

В подобных делах важно, что для привлечения к ответственности по данной статье, согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)», у работодателя должна быть реальная финансовая возможность выдать деньги или такой возможности нет из-за его неправомерных действий²⁹.

На наш взгляд, именно эти условия привлечения к ответственности не приведут к массовым приговорам по делам о невыплате заработной платы, поскольку деньги не выплачивались компаниями в связи с их объективным отсутствием из-за введенных государством ограничений.

²⁸ <https://www.rbc.ru/society/17/02/2020/5e46985d9a7947538025d1a2>

²⁹ <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72039350/>

Еще до пандемии в Госсовете предложили отменить уголовное наказание за невыплату зарплаты³⁰. Вероятно, данное решение будет актуальным и в постпандемию с учетом встречи президента с предпринимателями 26 марта 2020 года и его обещаниями не присылать прокуратуру в случае, например, сокращений³¹.

Прокурорские проверки

Смысл недавно введенного приказа №196 Генеральной прокуратуры РФ от 15.03.2019 года «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» может раскрыться уже к концу III квартала 2020 года. Согласно этому документу, Генпрокуратура собиралась тщательнее следить за соблюдением трудового законодательства в случаях сообщений о:

- невыплате заработной платы;
- преднамеренном банкротстве работодателей, имеющих долги по зарплате;
- вымогательстве труда;
- рабском труде или торговле людьми;
- необоснованном отказе в приеме на работу или увольнении беременных, молодых матерей и предпенсионеров;
- производственном травматизме.

Приказом также предусмотрено, что проверка будет обязательно назначена в случае, если сотрудники организации проявляют любые формы социальных протестов (митинги, забастовки, голодовки, пикеты) по поводу массовых увольнений, сокращения штата, невыплаты зарплаты или ее снижения.

³⁰ <https://www.rbc.ru/society/17/02/2020/5e46985d9a7947538025d1a2>

³¹ <http://kremlin.ru/events/president/news/63069>

С учетом того, что количество обращений в трудовую инспекцию в период пандемии увеличилось более чем в 3 раза, стоит рассчитывать и на рост числа обращений в органы прокуратуры.

В период ограничений и введения режима повышенной готовности стал неизбежно увеличиваться спрос на самостоятельное изучение трудового законодательства. Мы рассчитываем, что результатом этого будет снижение уровня правового нигилизма в сфере трудовых отношений среди граждан. Возможно, более активно будут предаваться гласности такие проблемы как факты задержки заработной платы, оформление работников по гражданско-правовым договорам, отсутствие в локальных актах обязательства работодателя индексировать заработную плату.

С учетом возможности прокурора выходить в суд в защиту трудовых прав граждан, предусмотренной статьей 45 ГПК РФ, это может стать действующим инструментом защиты.

На наш взгляд, в результате увеличения количества нарушений трудовых прав и соответствующего роста числа обращений граждан в надзорное ведомство увеличится и количество проводимых органами прокуратуры проверок. Стоит отметить, что резкое увеличение количества проводимых проверок может сказаться на общей эффективности прокурорского надзора в сфере трудовых отношений. Прогнозируется, что под внимание прокуроров будут попадать, в первую очередь, освещаемые в СМИ митинги и забастовки работников, а также обращения граждан, которые самостоятельно представили необходимую для прокурорского реагирования относимую и допустимую доказательственную базу нарушения трудовых прав.

Развитие трудового законодательства

В сфере развития трудового законодательства наблюдаются две тенденции:

1) тенденция урезания прав работников — так же, как и в социальном, пенсионном законодательстве — в тех случаях, когда речь идет об экономии финансовых средств государства.

2) переход на дистанционный способ работы, информатизацию документооборота не только организаций, но и государственных служб.

Некоторые изменения в сфере регулирования трудовых отношений пытаются провести под эгидой особого регулирования трудовых отношений в период пандемии. Например, Минтруд РФ подготовил проект постановления Правительства РФ «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году», которым предлагается установить:

— возможность перехода работников на удаленный режим работы без заключения дополнительных соглашений к трудовому договору;

— сокращение сроков предупреждения об изменении условий трудового договора;

— увеличение срока перевода работника без его согласия на необусловленную трудовым договором работу.

Как пишет РБК, подготовленный Минтрудом проект постановления Правительства РФ, по мнению экспертов, содержит риски для работников. «Это сокращение прав трудящихся, вызванное обстоятельствами внешнего характера, но направленное на то, чтобы облегчить участь работодателя», — полагает проректор Финансового университета при правительстве Александр Сафонов. Проект постановления правительства «грубо нарушает иерархию источников права, основанную на Конституции и Трудовом кодексе», считает заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮА имени О.Е.Кутафина Никита Лютов. По его мнению, документ представляет собой попытку «ради революционной целесообразности» актами правительства регулировать то, что подлежит регулированию на законодательном уровне. «При

этом власть избегает введения чрезвычайного положения», — напоминает эксперт³².

В итоге проект постановления N 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году» был принят Правительством РФ 19 июня 2020 года, но текст претерпел существенные изменения: перенесли крайний срок уведомления сотрудников о необходимости выбрать между бумажной и электронной трудовой книжкой с 30 июня на 31 октября и прописали, что компенсацию северянам, не использованную в 2020 году, можно будет получить в 2021-м.

Тенденцию на развитие цифровизации в сфере трудовых отношений можно увидеть в поручении президента РФ от 7 июня 2020 г. N Пр-930 «Перечень поручений по итогам совещания о ситуации на рынке труда». Президент утвердил поручения Правительству РФ, в частности, принять меры:

— направленные на совершенствование деятельности органов службы занятости населения в части, касающейся повышения качества услуг по трудоустройству, предоставления таких услуг в электронной форме, в том числе с использованием информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России».

— по созданию в информационно-телекоммуникационной сети Интернет единой информационной платформы, обеспечивающей для граждан и организаций возможность размещения и поиска предложений в сфере занятости (в том числе о работе временного характера) и оформления соответствующих правоотношений;

— по внесению в трудовое законодательство РФ изменений, направленных на совершенствование дистанционных форм труда работников, а также на внедрение цифровых технологий при оформлении трудовых отношений.

³² <https://www.rbc.ru/economics/29/05/2020/5ecfa1259a79474f552984c8>

С 20 июля в режиме опытной эксплуатации открылась возможность вести кадровый документооборот на портале «Работа в России». С 1 октября система будет введена в промышленную эксплуатацию, и все участники эксперимента смогут воспользоваться порталом для ведения электронного кадрового документооборота без создания собственных систем³³.

Отдельно стоит отметить исходящие инициативы.

Международная правозащитная группа Агора в своем обращении 10 апреля 2020 года предлагала конкретные шаги для улучшения трудовых прав граждан:

1) Легализовать в Трудовом Кодексе понятие «нерабочий день» и определить порядок его оплаты;

2) Разъяснить четкий порядок исполнения указа президента о сохранении заработной платы сотрудникам при невозможности вести деятельность тем компаниям, чья деятельность была приостановлена;

3) Дать четкое толкование понятиям «непрерывно действующих организаций», поскольку толкования Роструда от 26 марта 2020 года недостаточно — желательно указать ОКВЭД по примеру Ленинградской области;

4) Уточнить, могут ли получить статус безработных самозанятые и на каких условиях? Предоставить возможность получать максимальное пособие ИП, прекратившим деятельность в период пандемии;

5) Указать в нормативных правовых актах, что увольнение по собственному желанию или соглашению сторон не является препятствием для получения пособия;

6) Установить в нормативных правовых актах возможность беременным женщинам оформлять листки нетрудоспособности в упрощенном порядке и/или дистанционным способом;

³³ <https://mintrud.gov.ru/employment/61>

7) Установить в нормативных правовых актах возможность беременным женщинам очно посещать медицинские учреждения в качестве разрешения при соблюдении режима самоизоляции;

8) Урегулировать права работников, работающих вахтовым методом или сдельно;

9) Предложить правительству совместно с Центробанком разработать программу финансовой поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства. Реализацию программы поручить банкам, в которых у субъектов МСП открыты расчетные счета. Международная Агора считает, что программа поддержки субъектов МСП должна быть реализована через предоставление документов с обязательным личным поручительством учредителей коммерческой организации. Заем при этом выдаётся на 1 год под 1% годовых, а дата возврата — с сентября 2020 года.³⁴

Совет при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека 24 апреля 2020 года также обратился к Правительству с предложениями:

1) Предложил органам прокуратуры и Федеральной службы по труду и занятости проводить проверки по жалобам работников на неправомерные увольнения, а в случаях, когда есть основания полагать, что увольнение обусловлено беременностью работницы, наличием у нее детей в возрасте до 3 лет, «предпенсионным» возрастом сотрудника, а также иными дискриминационными причинами, передавать материалы в следственные органы для привлечения виновных к уголовной ответственности по статьям 136, 144.1, 145 УК РФ;

2) Проводить проверки по жалобам работников на неправомерное издание приказов о предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, а в случае выявления нарушений ТК — привлекать организации и виновных должностных

³⁴ <https://t.me/covid19Law/236>

лиц к ответственности и выдавать предписания о восстановлении трудовых прав работников;

3) Расширить количество каналов для дистанционной постановки на учет в качестве безработного, вести мониторинг доступности горячей линии, а также активизировать работу по переобучению лиц, потерявших работу, с использованием дистанционных форм взаимодействия;

4) Отменить арендную плату МСП за пользование государственным и муниципальным имуществом, а также налогов (за исключением НДС) и неналоговых платежей на период пандемии.³⁵

Рекомендации Международной организации труда и их применение в российском трудовом законодательстве в условиях COVID-19

Международная организация труда (МОТ) — созданное в 1919 году специализированное агентство системы ООН, которое ставит целью продвижение принципов социальной справедливости, международно признанных прав человека и прав в сфере труда.

В условиях пандемии Международная организация труда выпустила документ под названием «Нормы МОТ и COVID-19»³⁶, в котором собрала основные международные трудовые нормы, применяемые в связи со вспышкой COVID-19, и аналитическую записку «Политические рамки для преодоления экономических и социальных последствий кризиса COVID-19»³⁷, в котором структурировала свои ключевые политические сообщения для реагирования на кризис.

Одна из принятых в последнее время международных трудовых норм — Рекомендация 2017 года «Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира

³⁵ http://rapsinews.ru/human_rights_protection_news/20200424/305755143.html

³⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf

³⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf

и потенциала противодействия» (№ 205) подчеркивает, что при осуществлении мер в ответ на кризисные ситуации необходимо соблюдение всех прав человека и верховенства права, в том числе основополагающих принципов и прав в сфере труда, и международных трудовых норм.

Рекомендация предлагает стратегический подход к принятию мер в ответ на кризисную ситуацию, включая:

- стабилизацию источников средств к существованию и доходов посредством незамедлительных мер в сфере социальной защиты и занятости;
- содействие экономическому восстановлению в целях создания возможностей в сфере занятости и возможностей получения достойной работы, а также обеспечения социально-экономической реинтеграции;
- содействие стабильной занятости и достойному труду, социальной защите и социальной интеграции, устойчивому развитию, созданию жизнеспособных предприятий — в первую очередь, малых и средних предприятий, переходу от неформальной к формальной экономике, обеспечению справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и доступа к государственным услугам;
- предоставление рекомендательной помощи и поддержки работодателям с тем, чтобы они принимали действенные меры по выявлению, предотвращению и смягчению рисков пагубных последствий для прав человека и трудовых прав, связанных с их деятельностью, продуктами, услугами или деятельностью, с которой они могут быть непосредственно связаны, а также по учёту того, как они реагируют на эти риски;
- поощрение социального диалога и коллективных переговоров;
- формирование или восстановление учреждений рынка труда, включая службы занятости, в целях обеспечения стабилизации и восстановления;
- расширение потенциальных возможностей правительств, включая региональные и местные органы власти и организации работодателей и работников;

— принятие мер сообразно обстоятельствам в целях социально-экономической реинтеграции лиц, которые пострадали в условиях кризиса, в том числе посредством программ профессионального обучения, нацеленных на обеспечение возможностей их трудоустройства.

В аналитической записке «Политические рамки для преодоления экономических и социальных последствий кризиса COVID-19»³⁸ МОТ структурировала свои ключевые политические сообщения для реагирования на кризис вокруг четырех столпов.

Четырехсторонняя основа политики МОТ, основанная на международных трудовых стандартах, для преодоления социально-экономических последствий кризиса COVID-19

Столб 1 Стимулирование экономики занятости	Столб 2 Поддержка предприятий, рабочих мест и доходов	Столб 3 Защита работников на рабочем месте	Столб 4 Опираясь на социальный диалог для решения
<ul style="list-style-type: none"> • Активная фискальная политика • Адаптивная денежно-кредитная политика • Кредитование и финансовая поддержка конкретных секторов, включая сектор здравоохранения 	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставлять различные виды льгот, в том числе финансовые и налоговые льготы для предприятий • Внедрить меры по сохранению занятости • Расширить социальную защиту для всех 	<ul style="list-style-type: none"> • Усилить меры безопасности и гигиены труда • Адаптировать условия работы (например, телеработа) • Предотвратить дискриминацию и исключение • Обеспечить доступ к здоровью для всех • Расширить доступ к оплачиваемому отпуску 	<ul style="list-style-type: none"> • Укрепление потенциала и устойчивости организаций работодателей и работников • Укрепление потенциала правительств • Укрепление социального диалога, коллективных переговоров и институтов и процессов трудовых отношений

По информации, представленной на сайте Международной организации труда³⁹, в рамках реализации рекомендаций МОТ в борьбе с распространением

³⁹ <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm>

коронавирусной инфекции в Российской Федерации были приняты следующие меры:

1) В сфере стимулирования экономики и занятости.

- Предоставление ипотечных каникул и права временно прекратить обслуживание долга и перенести его на более поздний срок для граждан, чей ежемесячный доход сократился более чем на 30%;
- Продление сроков уплаты страховых премий для МСП, а также для организаций и индивидуальных предпринимателей из списка наиболее пострадавших отраслей в зависимости от сокращения доходов или наличия отложенных убытков;
- Временная отсрочка арендной платы за аренду государственного или муниципального имущества;
- Предоставление новых специальных кредитов для системно значимых предприятий с процентными ставками, субсидируемыми государством;
- 6-месячный мораторий на требования кредиторов к компаниям о банкротстве и взыскание долгов и штрафов — особенно для предприятий, работающих в наиболее затронутых секторах;
- Выделение более 23 млрд рублей на поддержку авиационных компаний;
- Выделение 3,5 млрд рублей на возмещение расходов туроператоров, связанных с невозмещаемыми тарифами на авиаперевозки, а также на организацию депортации туристов из зарубежных стран, в которых сложилась неблагоприятная эпидемиологическая ситуация;
- Предоставление магазинам льготных кредитов для поддержания запасов необходимых товаров;
- Фискальная политика: снижение налоговой нагрузки на МСП. Фискальный контроль МСП временно прекращен;

- Денежно-кредитная политика: поправки в Бюджетный кодекс, чтобы гарантировать поддержку экспорта продукции, и субсидии кредитным организациям, позволяющие МСП отсрочить возврат кредита;
- Поддержка конкретных секторов: поддержка Федерального агентства по делам молодежи в организации акций волонтеров-врачей по медицинскому обеспечению и поддержка строительного сектора, освобождающего его от любых санкций во избежание банкротства.

2) В сфере поддержки предприятий, рабочих мест и доходов.

- Увеличение ежемесячного пособия по безработице с 8 000 рублей до 12 130 рублей и выплата в апреле, мае, июне максимального размера пособия по безработице в размере 12 130 рублей безработным гражданам, уволенным после 1 марта 2020 года — независимо от продолжительности их службы и уровня заработка на предыдущем месте работы;
- Увеличение размера пособий по безработице в апреле, мае, июне одному из родителей, уволенному после 1 марта 2020 года, в размере 3000 рублей за каждого несовершеннолетнего ребенка;
- Поддержка семей с низким доходом в виде субсидий и поддержка семей с детьми в возрасте 3-7 лет (136 млрд руб.) Предоставление дополнительных 5000 рублей в месяц на каждого ребенка в возрасте до трех лет из всех семей, имеющих право на материнский капитал;
- Предоставление льгот врачам и другому медицинскому персоналу, работающему с вирусной инфекцией, а также персоналу Роспотребнадзора;
- Предоставление возможностей для повышения квалификации и стажировки тем, кто подвергается риску увольнения;
- Введение дистанционных процедур при поиске подходящей работы, регистрации безработных граждан, выплате пособий по безработице.

3) Защита сотрудников на рабочем месте.

- Принятие временных правил для дистанционной выдачи отпусков по болезни и отпусков по болезни для людей, прибывающих из стран, где были зарегистрированы новые случаи коронавирусной инфекции, и граждан 65 лет и старше, которые находятся на самоизоляции;
- Увеличение размера пособий по временной нетрудоспособности для лиц с коротким страховым стажем и заработком путем установления его минимального размера — не ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом с применением районных коэффициентов;
- Разработка Рекомендаций по применению различного рабочего времени, организации труда и соблюдению прав работников в нерабочие дни — размещены на официальном сайте Минтруда России;
- Разработка Рекомендаций по использованию гибких форм занятости в контексте предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации;

4) Опираясь на социальный диалог для решения.

- Российские профсоюзы договорились с правительством о компенсационных льготах для изолируемых и самостоятельно изолированных работников, поскольку они будут рассматриваться как находящиеся в отпуске по болезни;
- В организациях работодателей и работников созданы органы, подобные правительственному координационному совету;
- Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений выпустила [Рекомендации](#) по поведению социальных

партнеров, работников и работодателей в условиях, установленных для предотвращения распространения коронавируса в России.

В целом Российская Федерация приняла много мер в борьбе с коронавирусной инфекцией, однако не все решения властей были эффективными и соответствовали рекомендациям МОТ.

Государство в период пандемии не ввело режим «чрезвычайной ситуации», тем самым переложило все финансовые расходы по сохранению зарплат работникам на плечи работодателей, что привело к увольнениям и отправлению работников в отпуска без сохранения заработка. Мы находим в этом противоречие рекомендациям МОТ о введении мер по сохранению занятости.

Если говорить о защите работников на рабочих местах, то в случае с правовым регулированием труда вахтовых работников принятые меры были запоздалыми, поселки вахтовиков стали очагами распространения коронавируса, что привело к летальным исходам среди рабочих.

МОТ выпустила документ «Телеработа во время пандемия и за ее пределами». Это руководство может использоваться во время пандемии или стихийного бедствия для обеспечения дистанционной работы и непрерывности бизнеса. В России до сих пор не принят законопроект о внесении изменений в Трудовой кодекс, направленный на установление особенностей регулирования труда дистанционных работников, хотя с начала введения карантинных мер прошло 5 месяцев.

Коронавирусную инфекцию признали профессиональным заболеванием только для медицинских работников, хотя риску заражения подвергается любой работающий человек. На наш взгляд, в этом случае нарушается принцип «обеспечить здоровье для всех».

На горячую линию Агоры по трудовым правам поступали вопросы от медицинских работников, в основном женщин, которые не знали, кому оставлять детей во время многочасовых смен, так как детские сады были закрыты. Граждане, которые работали дистанционно, также вынуждены были одновременно и работать, и присматривать за детьми, что влияло на качество

работы. Например, в Германии предусмотрели дополнительную компенсацию родителям с детьми в возрасте до 12 лет, которые не в состоянии работать из-за закрытия детских садов и школ в результате официальной директивы.

Пандемия выявила не только новые проблемы в сфере трудовых отношений, но и обострила старые. Например, в период пандемии увеличилось количество обращений граждан в Гострудинспекцию с жалобами на нарушение их трудовых прав, об этом мы писали в первой главе. Мы не уверены, что каждая жалоба будет тщательно рассмотрена, так как в 2019 году после обращения Конфедерации труда России по вопросу соблюдения норм Конвенции 1947 года об инспекции труда (№ 81) (ратифицирована Россией в 1998 году) МОТ выразила озабоченность уменьшением количества инспекторов труда (с 2680 до 2102 в период между 2012 и 2016 годами) и охватом рабочих мест посещениями инспекций труда.

В отчете Федеральной службы труда и занятости (Роструд) за 2016 год также говорилось о недостаточном количестве инспекторов для проведения проверок. Это приводило к тому, что надзор и контроль документов проводили дистанционно, без выезда на места. МОТ настоятельно призвала правительство принять необходимые меры, гарантирующие набор достаточного числа инспекторов труда для обеспечения того, чтобы рабочие места осматривались так часто и тщательно, как это необходимо для эффективного применения соответствующих правовых положений. Также МОТ выразила обеспокоенность по поводу несоответствия между количеством случаев, о которых сообщили в инспекцию труда, числом начатых расследований и количеством приговоров (по данным российских властей, уголовные дела часто не расследуются, поскольку преступные намерения не могут быть установлены)⁴⁰.

Международная правозащитная группа Агора рекомендует МОТ потребовать от правительства России информацию по применению международных трудовых норм в период коронакризиса и призвать власти к их

⁴⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4021883

соблюдению для преодоления социально-экономических последствий кризиса COVID-19.

АВТОРЫ:

Валерия Аршинова

адвокат, Москва. Стаж по юридической специальности 10 лет, из них по трудовому праву — 8 лет. Специализируется на защите трудовых прав работников в суде по восстановлению на работе в связи с незаконным увольнением, взысканию задолженности по заработной плате, оспариванию дисциплинарных взысканий. Имеет успешный опыт по восстановлению в должности и взысканию пособий на ребенка уволенных беременных женщин, оспариванию отказа в выплате пенсий и страховых выплатах. До получения статуса адвоката работала в Шереметьевском профсоюзе летного состава ПАО «Аэрофлот», отстаивая права пилотов.

В период пандемии осуществляла координацию штаба Агоры по трудовым вопросам, оказывала многочисленные консультации десяткам обратившихся, многие из которых помогли людям не остаться без работы и заработка в сложное время.

Регина Гаязова

юрист по трудовым спорам, Казань. Стаж работы юристом в сфере трудового права 9 лет.

Много лет выступает в судах в защиту трудовых прав работников по спорам об увольнениях, о взыскании заработной платы и недополученных выплат, о компенсации морального вреда, причиненного производственной травмой или заболеванием. Имеет успешный опыт участия в переговорах по коллективным трудовым спорам в защиту интересов работников. Специализируется на защите пенсионных прав и прав на социальное обеспечение.

Во время работы горячей линии штаба Агоры консультировала по вопросам трудового законодательства.

Федор Сирош

адвокат, Москва. Специализация на защите бизнеса и его владельцев с 2014 года. В сфере трудового права принимает участие в ликвидации трудовых конфликтов, предотвращении злоупотреблений прав работниками, либерализации отношений между работодателем и работником. Сторонник переговоров и «белой зарплаты».

Во время работы горячей линии штаба Агоры консультировал работников по вопросам трудового законодательства и давал рекомендации по переговорам с работодателем для самостоятельного урегулирования и предотвращения трудового спора.

