

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2020.114.5.151-159

Н. В. Черных\*

## Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит?

**Аннотация.** Распространение новой коронавирусной инфекции и вызванные ею последствия (ограничение социальных контактов, необходимость соблюдения гражданами режима самоизоляции, сокращение объема производимой продукции и (или) оказываемых услуг, приостановление деятельности по ряду отраслей) поставили перед трудовым законодательством проблему оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. В статье предпринята попытка рассмотреть возможные действия работодателя, направленные на минимизацию негативных последствий распространения вируса, как на основе механизмов, уже заложенных в трудовом законодательстве, так и с учетом мер, принимаемых на федеральном и региональном уровне. Автор выражает надежду, что распространение новой коронавирусной инфекции не приведет к глобальному пересмотру заложенных в трудовом законодательстве прав и обязанностей работников, но позволит по-новому оценить имеющийся баланс интересов работников и работодателей.

**Ключевые слова:** коронавирусная инфекция; COVID-19; работодатели; приостановление деятельности; сокращение объема заказов; удаленный режим работы; дистанционная работа; баланс интересов; трудовой договор; трудовое право.

**Для цитирования:** Черных Н. В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 5. — С. 151—159. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.114.5.151-159.

### Labor Legislation in Russia vs Coronavirus: Who will Win?

**Nadezhda V. Chernykh**, Cand. Sci. (Law), Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law, Director of the Institute of Private Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993  
arpr.msal@yandex.ru

**Abstract.** The spread of a new coronavirus infection and the consequences caused by it (social interactions limitations, the need for citizens to comply with the self-isolation regime, reduction in the volume of products and (or) services rendered, suspension of activities in a number of industries) posed the problem of optimal coordination

---

© Черных Н. В., 2020

\* *Черных Надежда Вячеславовна*, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения, директор Института частного права Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)  
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993  
arpr.msal@yandex.ru

of the interests of the parties to labor relations and the interests of the state before labor legislation. The paper attempts to consider the possible actions of the employer aimed at minimizing the negative consequences of the spread of the virus, both on the basis of mechanisms already laid down in labor legislation, and taking into account measures taken at the federal and regional levels. The author expresses the hope that the spread of a new coronavirus infection will not lead to a global revision of the rights and obligations of workers laid down in labor legislation, but will allow a fresh assessment of the existing balance of interests of workers and employers.

**Keywords:** coronavirus infection; COVID-19; employers; suspension of activity; reduction in the volume of orders; remote operation mode; remote work; balance of interests; labor contract; labor law.

**Cite as:** Chernykh NV. Trudovoe zakonodatelstvo Rossii vs koronavirus: kto pobedit? [Labor Legislation in Russia vs Coronavirus: Who will Win?]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(5):151-159. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.114.5.151-159. (In Russ., abstract in Eng.).

В декабре 2019 г. Китай столкнулся с новой коронавирусной инфекцией, которая в дальнейшем распространилась в других странах, включая большое количество европейских. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) утвердила официальное название нового заболевания — COVID-19 и объявила о том, что распространение нового заболевания является пандемией. На брифинге в Женеве глава ВОЗ отметил, что в этой ситуации все страны должны найти баланс между защитой здоровья, минимизацией экономических и социальных потрясений и соблюдением прав человека<sup>1</sup>.

Постановлением Правительства РФ от 31.01.2020 № 66 «О внесении изменения в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих»<sup>2</sup> коронавирусная инфекция (2019-nCoV) была внесена в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Поскольку основным сдерживающим фактором для распространения коронавирусной инфекции является социальная изоляция, во всех странах принимаются меры, направленные на прекращение работы организаций, в которых

собирается большое количество людей либо высок риск заражения воздушно-капельным путем (образовательные, спортивные, досуговые организации, бассейны, фитнес-залы)<sup>3</sup>. Кроме того, в связи с закрытием границ и спадом турпоездов терпят серьезные убытки перевозчики, туристическая отрасль. В отдельных регионах вводится режим самоизоляции граждан, подразумевающий минимизацию социальных контактов на работе, при обучении, при проведении иных общественных мероприятий<sup>4</sup>.

В этой связи интересным и с практической, и с научной точки зрения является вопрос о «подготовленности» трудового законодательства Российской Федерации к текущей ситуации. В настоящей статье предлагается рассмотреть правовые нормы, с помощью которых возможно обеспечить баланс интересов как работодателей, так и работников в условиях временного, но сложно прогнозируемого и независимого от действий сторон трудового договора сокращения объема заказов и (или) приостановления деятельности в определенных отраслях, а также при введении ограничения передвижения граждан.

<sup>1</sup> URL: <https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fwww.forbes.ru%2Fnewsroom%2Fobshchestvo%2F394793-voz-obyavila-pandemiyu-novogo-koronavirusa-v-mire> (дата обращения: 22.03.2020).

<sup>2</sup> СЗ РФ. 2020. № 6. Ст. 674.

<sup>3</sup> См., например: постановление Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 20.03.2020 № 2 «О введении ограничительных мероприятий (карантина)» // Документ опубликован не был, размещен в СПС «КонсультантПлюс».

<sup>4</sup> Так, с 30 марта 2020 г. был введен режим самоизоляции для граждан, проживающих в Москве и Московской области, с 31 марта 2020 г. — в Липецкой области.

## 1. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Пунктом 7 ст. 83 ТК РФ предусмотрено, что наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), может являться основанием для прекращения трудового договора.

Это основание для прекращения трудового договора применяется, если наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации. В отсутствие такого решения применение данного основания для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 83 ТК РФ является незаконным.

Отметим при этом определенное несоответствие терминологии и процедур признания обстоятельств чрезвычайными между п. 7 ст. 83 ТК РФ и другими федеральными актами, в частности Федеральным конституционным законом от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»<sup>5</sup> и Федеральным законом от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»<sup>6</sup>.

Так, в соответствии со ст. 1 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» чрезвычайное положение означает такой особый правовой режим деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, их

должностных лиц, общественных объединений, который допускает отдельные ограничения прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, прав организаций и общественных объединений, а также возложение на них дополнительных обязанностей.

Однако, во-первых, чрезвычайное положение на всей территории Российской Федерации или в ее отдельных местностях вводится указом Президента РФ с незамедлительным сообщением об этом Совету Федерации и Государственной Думе, а в ст. 83 ТК РФ упоминается решение Правительства РФ, а во-вторых, в перечне мер и временных ограничений, применяемых при введении чрезвычайного положения, отсутствует прямое указание на возможность прекращения трудовых договоров с работниками (ст. 11 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»).

Применение положений Федерального закона от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» нам кажется менее вероятным, поскольку определение чрезвычайной ситуации, приведенное в ст. 1 указанного Закона не включает в себя (в отличие от Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении») понятия эпидемии.

Тем не менее именно положения Федерального закона от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» послужили правовым основанием для введения режима повышенной готовности на территории города Москвы Указом мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> СЗ РФ. 2001. № 23. Ст. 2277.

<sup>6</sup> СЗ РФ. 1994. № 35. Ст. 3648.

<sup>7</sup> Отметим, что в процессе подготовки настоящего материала Федеральным Собранием Российской Федерации был рассмотрен проект федерального закона № 931192-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций», внесенный Правительством Российской Федерации. Этим проектом предусматривается внесение в Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» поправок, в соответствии с которыми этот закон будет

Пунктом 14 Указа мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ предусмотрено, что распространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является в сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельством, повлекшим введение режима повышенной готовности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», который является обстоятельством непреодолимой силы.

Однако термин «обстоятельство непреодолимой силы» в ТК РФ не употребляется, а термин «непреодолимая сила» используется только в ст. 239 ТК РФ в качестве основания для исключения материальной ответственности работника перед работодателем, что не проливает свет на возможность или невозможность прекращения трудового договора в соответствии с п. 7 ст. 83 ТК РФ.

## **2. Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя**

Пунктом 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено такое основание для увольнения работника по инициативе работодателя, как сокращение численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя. Оно применяется при принятии работодателем решения о прекращении деятельности определенных структурных подразделений и (или) работников. Однако по ряду причин мы не предполагаем применения механизмов, заложенных в трудовом законодательстве в части сокращения численности в рассматриваемой ситуации. В числе таких причин следует назвать:

*1. Временный характер социальной изоляции.* Несмотря на отсутствие четких прогнозов в части прекращения угрозы заражения COVID-19, ситуация с распространением вируса рассматривается как временная. Сокращение

же численности (штата) носит постоянный характер, кроме того, быстрое принятие других работников вместо увольняемых традиционно рассматривается как обстоятельство, свидетельствующее о фиктивном, неправомерном проведении работодателем этой процедуры.

*2. Организационные сложности, связанные с проведением процедуры сокращения численности (штата).* Сокращение численности (штата) — одна из самых сложных процедур в трудовом законодательстве, связанная с увольнением работников. Все работники должны быть персонально и под роспись предупреждены о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, сокращение этого срока допускается только с согласия работника (ст. 180 ТК РФ). В сочетании с фактором временной изоляции работодатель может предположить, что распространение инфекции закончится раньше, чем срок предупреждения работника о сокращении численности (штата).

*3. Финансовые затраты.* При проведении процедуры сокращения численности (штата) каждый высвобождаемый работник, помимо заработной платы за период предупреждения, получает в случае дальнейшего нетрудоустройства выходное пособие за два месяца после увольнения (в исключительных случаях пособие выплачивается и за третий месяц после увольнения) (ст. 178 ТК РФ). Указанные положения трудового законодательства направлены на защиту прав работника, потерявшего работу по инициативе работодателя, однако работодатель может не иметь финансовой возможности удовлетворить потребности работников именно в связи с временным спадом производства или временным прекращением текущей деятельности. Поэтому положения п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не кажутся нам способными обеспечить ожидаемый баланс интересов сторон трудового договора в рассматриваемой ситуации. При этом сохраняется угроза, что работодатели, неспособные провести процедуру сокращения численности или штата работников организации

---

применяться в случае «распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих». По состоянию на 31.03.2020 проект федерального закона № 931192-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» был принят в третьем чтении

цивилизованным, законным образом, будут принуждать работников к увольнению по собственному желанию либо по соглашению сторон, что приведет к нарушению их трудовых прав.

### 3. Неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя на срок до шести месяцев

Статьей 74 ТК РФ предусмотрено введение работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Такой режим должен предотвратить массовое увольнение работников при изменении организационных или технологических условий труда.

Однако, несмотря на открытый перечень причин, которые относятся к причинам организационного и технического характера в целях введения режима неполного рабочего времени, ни распространение новой инфекции, ни временные финансовые трудности компании, связанные с уменьшением объемов производства, к таковым отнести нельзя<sup>8</sup>.

Кроме того, режим неполного рабочего времени не решает вопрос с полной социальной изоляцией, так как работники продолжают ездить на работу на общественном транспорте и общаться друг с другом на работе<sup>9</sup>.

### 4. Удаленный режим работы

В действительности целям обеспечения социальной изоляции отвечает удаленный режим

работы. В настоящее время большое количество работников имеют возможность удаленного доступа к ресурсам компаний (электронной почте, информационным базам, отчетам и т.д.) из дома с помощью личных устройств и сети Интернет.

18 марта 2020 г. мэр Москвы Сергей Собянин обратился к работодателям г. Москвы и попросил их перевести на удаленный режим работы 15—30 % офисных работников в г. Москве<sup>10</sup>.

Однако проблема с быстрым введением удаленного режима работы заключается в том, что в настоящее время такой режим трудовым законодательством напрямую не предусмотрен.

Положения ТК РФ о дистанционной работе (гл. 49.1), на которые часто ссылаются при обсуждении этого вопроса, описывают несколько иной вид занятости, связанный с постоянным выполнением работы вне места нахождения работодателя и с использованием для выполнения работы информационно-коммуникационных технологий.

Правовые нормы, закрепляющие особенности правового регулирования труда надомников (гл. 49 ТК РФ), также не могут быть применены в рассматриваемой ситуации, так как надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ст. 310 ТК РФ). Надомник производит некую продукцию, чего нельзя сказать об офисных работниках.

В научной литературе давно отмечалось то обстоятельство, что трудовое законодательство не позволяет сочетать выполнение работы вне места нахождения работодателя и на стационарном рабочем месте<sup>11</sup>, что снижает эффективность

<sup>8</sup> Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 19.01.2016 по делу № 33-681/2016 ; определение Московского областного суда от 14.09.2010 по делу № 33-17729.

<sup>9</sup> Несмотря на это, введение режима неполного рабочего времени упоминается в Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации, хотя непонятно, как это будет решать вопрос с социальной изоляцией.

<sup>10</sup> URL: <https://www.sobyainin.ru/koronavirus-rabota-iz-doma> (дата обращения: 22.03.2020).

<sup>11</sup> См., например: Филиппов В. Четыре минуса дистанционной работы // Трудовые споры. 2019. № 9. С. 68 ; Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112—125.

законодательного регулирования в этой области. В этой связи предлагалось предусмотреть возможность заключать трудовой договор с условием о полном или частичном выполнении работником своей трудовой функции дистанционно<sup>12</sup>.

Вспышка коронавирусной инфекции явилась причиной возобновления дискуссии на эту тему.

В настоящее время средства массовой информации сообщают, что по инициативе Общероссийского народного фронта (ОНФ) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) включила в свой план работы пункт «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части совершенствования законодательства о дистанционной работе и введении возможности работы в режиме неполной дистанционной занятости»<sup>13</sup>. Планируется дополнить ТК РФ статьей «Временная удаленная работа». Участие в обсуждении примут представители Минтруда, объединений работодателей и профсоюзов. ОНФ также направил письма с законопроектом главе Правительства Михаилу Мишустину и мэру Москвы Сергею Собянину<sup>14</sup>.

Вместе с тем введение режима удаленной работы до внесения изменений в ТК РФ смущает многих правоприменителей, опасаящихся обвинений в нарушении трудового законодательства<sup>15</sup>.

Однако несовпадение понятия удаленной работы и дистанционной занятости не помешало ссылаться на возможность применения положений гл. 49.1 ТК РФ в таких актах, как Рекомен-

дации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации<sup>16</sup>, информация Федерации независимых профсоюзов России от 17.03.2020<sup>17</sup>. В некоторых актах и разъяснениях официальных органов исполнительной власти говорится, что ТК РФ допускает организацию работы на дому, но ссылка на норму закона не приводится<sup>18</sup>.

Однако не все работодатели смогут воспользоваться таким режимом работы в силу специфики выполняемой работником производственной функции, требующей постоянного присутствия на рабочем месте.

Кроме того, абсолютно игнорируется то обстоятельство, что перевод работника на удаленную работу, по аналогии с изменением определенных сторонами условий трудового договора, должен производиться с согласия работника, который может и не согласиться с введением такого режима либо не иметь возможности работать из дома в связи с отсутствием компьютера, устойчивого подключения к сети Интернет, а также в связи с определенными семейными обстоятельствами (наличие малолетних детей, тяжелобольных родственников) и т.д. В настоящее время такое согласие работника будет вынужденным как обусловленное необходимостью соблюдать режим самоизоляции, введенный во многих субъектах Российской Федерации.

<sup>12</sup> Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex russica*. 2018. № 10. С. 30—39.

<sup>13</sup> URL: <http://static.government.ru/media/files/wlXAeaczw8GcVAoAnYzbLkaD8JijW3PY.pdf> (дата обращения: 22.03.2020).

<sup>14</sup> URL: <https://www.buhsoft.ru/news/3597-v-rossii-poyavitsya-novaya-forma-zanyatosti-iz-za-koronavirusa> (дата обращения: 22.03.2020).

<sup>15</sup> Казакова С. Работодатели еще побаиваются переводить работников на удаленку... // *Трудовое право*. 2018. № 3. С. 67—78.

<sup>16</sup> Информация о подписании Рекомендаций размещена на сайте Правительства РФ: <http://government.ru/news/39302> (дата обращения: 31.03.2020).

<sup>17</sup> Документ опубликован не был, размещен в СПС «КонсультантПлюс».

<sup>18</sup> Например: Вопросы-ответы по организации удаленной работы и оформлению больничных в период кампании по противодействию распространению коронавируса // Сайт Минтруда России. 23.03.2020. URL: <https://rosmintrud.ru/employment/employment/785>.

## 5. Простой

В случае когда работа не может быть выполнена удаленно на дому или работник не дал свое согласие на удаленный режим работы, но объем производимой продукции не востребован, работодатели могут применить нормы ТК РФ о простое.

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2. ТК РФ). При этом статьей 157 ТК РФ предусмотрено, что время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Необходимость уменьшения социальных контактов в связи с угрозой пандемии и ухудшением эпидемиологической обстановки, несомненно, следует признать обстоятельством, не зависящим от воли работодателя и работника.

Поэтому в некоторых случаях использование норм о простое возможно.

Однако есть две причины, по которым введение простоя в условиях распространения коронавирусной инфекции может негативным образом сказаться на правах работника:

1. В судебной практике утвердилась позиция, в соответствии с которой во время простоя работник должен находиться на рабочем месте<sup>19</sup>. Суды указывают при этом, что простой не является видом времени отдыха, не упомянут в ст. 107 ТК РФ, в связи с чем работники при простое должны находиться на своих рабочих местах. В этой связи некоторые работодатели могут побояться отпустить работников домой, а без минимизации социальных контактов угроза распространения вируса сохраняется. Хотя, безусловно, если работодатель в приказе об объявлении простоя укажет на возможность остаться дома, вряд ли такое решение в дальнейшем будет оспариваться.

2. Многие работодатели внедрили системы оплаты труда, основанные на сочетании постоянной (должностной оклад и компенсационные выплаты в случаях, предусмотренных законодательством) и переменной части (стимулирующие выплаты и надбавки). При этом соотношение постоянной и переменной части устанавливается работодателем таким образом, чтобы в некоторых случаях не выплачивать переменную часть, но не нарушать ст. 37 Конституции РФ и ст. 133 ТК РФ. В этой связи оплата времени простоя в размере не менее 2/3 должностного оклада позволит работодателю минимизировать свои расходы в сложной финансовой ситуации (если действительно причиной спада производства явилось распространение на определенной территории COVID-19), однако неблагоприятным образом скажется на положении работника.

В упомянутых выше Рекомендациях РТК сказано, что возможен перевод работников на дистанционную работу (гл. 49.1 ТК РФ), гибкий режим работы (ст. 102 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) в соответствии с утверждаемым работодателем порядком (определение списков работников, переводимых на новый режим работы, график перевода, способы информационного взаимодействия и др.).

На наш взгляд, способы, указанные в Рекомендациях, не являются удачными и не обеспечивают социальную изоляцию работников.

Таким образом, хотелось бы отметить, что готового решения в ситуации, когда обществу требуется кратковременная социальная изоляция, подходящего для всех работодателей (независимо от их производственных особенностей), трудовое законодательство пока не предлагает. Возможно, сложившаяся ситуация приведет к изменению и упрощению трудового законодательства в части введения режима удаленной работы, уменьшения сроков и расширения оснований для введения режима неполного рабочего времени, уменьшения периода предупреждения о сокращении численности (штата).

<sup>19</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.05.2016 по делу № 33-8634/2016 ; апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 12.04.2016 № 33-2268/2016.

В этой связи важно помнить, что основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Ситуация с распространением новой коронавирусной инфекции — и вызов для нашего общества, и одновременно возможность по-новому взглянуть на определенные правовые модели взаимодействия между работником и работодателем.

Подтверждением вышесказанному является и то обстоятельство, что многие из описываемых в настоящей статье вариантов поведения работодателей (прекращение трудового договора, сокращение численности (штата), простой по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора) категорически «не нравятся» и в силу этого не рекомендуются к применению органами власти, стремящимися сохранить социальную стабильность. Поэтому они стараются использовать другие механизмы, заложенные в законодательстве.

В пункте 6.5 Указа мэра Москвы от 23.03.2020 № 26-УМ «О внесении изменений в указ мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ», которым была введена социальная изоляция для людей старше 65 лет, а также для лиц, страдающих хроническими заболеваниями, предлагается предоставить таким гражданам оплачиваемый отпуск или перевести на дистанционный режим работы<sup>20</sup>.

Не вдаваясь сейчас в подробности относительно соблюдения требований ст. 123 ТК РФ об обязательности графика предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, отметим, что в некоторых ситуациях предоставление работнику оплачиваемого отпуска невозможно,

если работник уже использовал все дни причитающегося ему отпуска, а право на новый отпуск у него еще не наступило. Однако мы согласны с тем, что объявление простоя либо прекращение трудового договора сильнее отражается на трудовых правах работника, нежели предоставление отпуска.

Наиболее «радикальные» меры, направленные на предупреждение распространения новой коронавирусной инфекции, содержатся в Указе Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»<sup>21</sup>, в соответствии с которым период с 30 марта по 3 апреля 2020 г. был объявлен нерабочими днями с сохранением за работниками заработной платы.

Отметим, что определенное несовпадение терминологии, употребляемой в Указе Президента РФ от 25.03.2020 № 206 и ТК РФ («нерабочие дни» в Указе Президента РФ и «нерабочие праздничные дни» в ТК РФ, «сохранение за работниками заработной платы» и «сохранение среднего заработка» в ТК РФ), привело к неоднозначным разъяснениям положений этого Указа официальными органами исполнительной власти<sup>22</sup>.

В этой связи возникает вопрос о несении риска негативных последствий, вызванных возможными убытками либо неполучением прибыли отдельными видами работодателей, пострадавшими от снижения объема заказов, приостановления деятельности и других рисков снижения финансовой устойчивости деятельности компаний.

Отметим, что данный вопрос не является новым.

Вопрос о расширении полномочий работодателя по «быстрому и дешевому» высвобожде-

<sup>20</sup> Аналогичные меры были предусмотрены и в Московской области. См.: постановление губернатора МО от 23.03.2020 № 136-ПГ «О внесении изменений в постановление губернатора Московской области от 12.03.2020 № 108-ПГ “О введении в Московской области режима повышенной готовности для органов управления и сил Московской областной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) на территории Московской области”».

<sup>21</sup> Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 25.03.2020.

<sup>22</sup> См., например: письмо Минфина России от 26.03.2020 № 24-06-08/24077 «Об осуществлении закупок в нерабочие дни»; письмо Минобрнауки России от 26.03.2020 № МН-13/ВФ-787 ; Рекомендации работо-

нию работников при возникновении финансовой неустойчивости в деятельности компаний в связи с кризисными явлениями экономики поднимается с завидной регулярностью и так же регулярно отвергается как законодателем, не желающим сокращать предусмотренный трудовым законодательством объем прав ра-

ботника, так и юридической наукой<sup>23</sup>. Выразим надежду, что и распространение новой коронавирусной инфекции не приведет к глобальному пересмотру заложенных в ТК РФ прав и обязанностей работников, но позволит по-новому оценить имеющийся баланс интересов работников и работодателей.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Казакова С. Работодатели еще побаиваются переводить работников на удаленку... // Трудовое право. — 2018. — № 3.
2. Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. — 2020. — № 2.
3. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. — 2018. — № 10.
4. Филиппов В. Четыре минуса дистанционной работы // Трудовые споры. — 2019. — № 9.

*Материал поступил в редакцию 13 апреля 2020 г.*

#### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Kazakova S. Rabotodateli eshhe pobaivayutsya perevodit rabotnikov na udalenuku... // Trudovoe pravo. — 2018. — № 3.
2. Korshunova T. Yu. Dogovor o distancionnoj rabote kak sposob oformleniya netipichnykh trudovykh otnoshenij // Zhurnal rossijskogo prava. — 2020. — № 2.
3. Lyutov N. L. Distancionnyj trud: opyt Evropejskogo Soyuz a i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii // Lex russica. — 2018. — № 10.
4. Filippov V. Chetyre minusa distancionnoj raboty // Trudovye spory. — 2019. — № 9.

---

дателям в отношении применения (распространения) на работников режима нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г., одобренные по итогам заседания оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации 26.03.2020 (письмо Минтруда России от 26.03.2020 № 14-4/10/П-2696), размещенные на сайте Минтруда России, а также Дополнение к Рекомендациям работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», размещенные на сайте Минтруда России.

<sup>23</sup> Нуртдинова А. Ф. Трудовые права работников в контексте экономической политики // Журнал российского права. 2017. № 2. С. 67—80 ; Лютов Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30—38.