

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

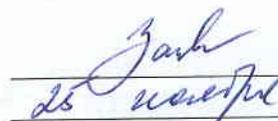
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Заведующий кафедрой

Д-р юрид. наук, доцент



Л.В.Зайцева

2022

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

**ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ
РЕЖИМОВ ОГРАНИЧЕНИЙ**

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Магистр права»

Выполнила работу

студентка 3 курса
заочной формы обучения



Тюменцева Кульбян Сансызбаевна

Научный руководитель

кандидат юридических наук, доцент



Анбрехт Татьяна Анатольевна

Рецензент

генеральный директор
ООО «Юридическая финансовая
компания «РЕСПЕКТ»



Кожина Марина Станиславовна

Тюмень, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ПРИ ВВЕДЕНИИ РЕЖИМОВ ОГРАНИЧЕНИЙ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	9
1.1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ РЕЖИМОВ ОГРАНИЧЕНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ НА ТЕРРИТОРИИ РФ	9
1.2. ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ПРИ НАСТУПЛЕНИИ РЕЖИМА ЧРЕЗВЫЧАЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ, РЕЖИМА ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ СИТУАЦИИ	20
1.3. ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ПРИ ВВЕДЕНИИ РЕЖИМА ПОВЫШЕННОЙ ГОТОВНОСТИ	29
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ПРИ ОТДЕЛЬНЫХ РЕЖИМАХ	39
2.1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19	39
2.2. СФЕРА ТРУДА В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	69

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

РФ – Российская Федерация

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФКЗ – Федеральный конституционный закон

ФЗ – Федеральный закон

МОТ – Международная организация труда

И т. д. – и так далее

Др. – другое

С. - страница

ВВЕДЕНИЕ

Способность лица в полной мере использовать принадлежащие ему права и свободы, как правило, должна обуславливаться благоприятно складывающейся вокруг него обстановкой. При этом существуют ситуации, когда для предотвращения угрозы, обеспечения безопасности населения могут вводиться ограничения для использования лицом своих прав и свобод. Особенно остро такие вопросы встают во время действия режимов ограничений.

Актуальность магистерской диссертации обусловлена следующим: в нашей стране предусмотрены режимы ограничений, которые могут вводиться в целях защиты населения, обеспечения безопасности граждан. К таким режимам законодательство относит, в том числе, режим чрезвычайной ситуации и режим чрезвычайного положения. Складывающаяся обстановка в стране заставляет обратить внимание на законодательные основания, условия введения и принципы действия данных режимов ограничений, а также их влияние на рынок труда.

С 2020 года начались активные дискуссии по соотношению режима чрезвычайной ситуации, режима чрезвычайного положения и введенного в связи с пандемией коронавирусной инфекции режима повышенной готовности. Каждый из режимов ограничений предполагает определенные меры воздействия на рынок труда и участников трудовых отношений.

С наступлением событий мирового масштаба, таких как пандемия COVID-19, особенно остро появилась необходимость в регулировании сферы труда с учетом мер безопасности. К внезапно возникшему началу пандемии и ее ускоренному внедрению в повседневную жизнь трудовое законодательство оказалось неготово. Оказалось, что действующие нормы об особенностях применения труда при введении режимов ограничений (виды занятости, оплата труда, основания для увольнения и т.п.) требуют уточнений и изменений. В период пандемии и санкционных ограничений, для

стабилизации обстановки в стране и на рынке труда, появились новые термины, ранее не известные ТК РФ, принятые Президентом РФ и Правительством РФ, для которых потребовались письма Минтруда по их разъяснению.

Критической оценке подверглась глава 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [4], которая не содержала четких ответов на вопросы об организации удаленной работы, к которой весной 2020 года, в результате введения режима повышенной готовности, обязали большинство работодателей.

В результате чего был принят ФЗ от 08.12.2020 г. №407 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Данным законом в рамках девяти новых статей (ст.312.1 - ст.312.9) законодатель ввел понятие удаленная работа, приравняв к дистанционной, выделил несколько ее видов и установил порядок оформления [9].

Фактически на это потребовалось меньше года. Пандемия коронавируса ускорила фундаментальные перемены на рынке труда [Иваев, Тюрина, с. 148].

Теоретическую базу магистерской работы составили труды общетеоретического и отраслевого характера следующих авторов: С.С. Алексеева, Д.М. Брыкина, О.В. Виноградова, М.В. Вологиной, А.А. Волошина, С.Ю. Головиной, Л.В. Зайцевой, И.Е. Ильичёва, А.О. Левина, Т.Н. Потемкиной, Н.Л. Лютова, В.Ю. Ляшок, Н.И. Матузова, А.В. Малько, Б.Н. Порфирьева, Ю.А. Потапова, С.В. Пчелинцева, М.С. Сагандыкова, А.В. Серовой, Л.И. Филющенко, Т.Я. Хабриевой, А.Н. Чашина и др. авторов.

Объектом исследования магистерской диссертации являются особенности применения труда в условиях введения режимов ограничений.

Предметом исследования магистерской диссертации выступают нормы, регулирующие отношения в сфере труда при наступлении режимов ограничений, таких как чрезвычайная ситуация, чрезвычайное положение,

режим повышенной готовности в условиях распространения коронавирусной инфекции, а также в условиях санкционных ограничений.

Целью исследования является анализ правовых норм в сфере труда при введении режимов ограничений и выявление проблем правового регулирования, а также внесения предложений по его совершенствованию.

В соответствии с целью исследования в магистерской диссертации решаются следующие задачи:

1. Исследовать режимы ограничений, предусмотренные законодательством в РФ;
2. Проанализировать характеристики каждого из режимов ограничений, выявить сходства и различия;
3. Проанализировать систему правового регулирования трудовых отношений в период действия режимов ограничений;
4. Выявить особенности применения труда при наступлении пандемии COVID-19;
5. Проанализировать трудовые отношения в условиях санкционных ограничений.

В целях апробации исследования была опубликована статья на тему «Особенности применения труда при введении режима повышенной готовности» в сборнике статей конференции «Молодой исследователь: вызовы и перспективы».

Систематизируя основные выводы, изучив судебную практику, были сформулированы положения, выносимые на защиту, а именно:

1. Предлагается конкретизировать положения п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Согласно ст. 4 ФКЗ от 30.05.2001 №3 «О чрезвычайном положении» чрезвычайное положение на всей территории РФ или в ее отдельных местностях вводится указом Президента РФ [3], в то время как ТК РФ указывает только на решение Правительства и органы государственной власти субъекта РФ. Во избежание неверного толкования норм, следует указать в п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, что перечисленные обстоятельства должны быть признаны

соответствующим Указом Президента РФ, решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ о введении режима чрезвычайного положения или чрезвычайной ситуации.

2. Дополнить главу 3 ФКЗ от 30.05.2001 № 3 «О чрезвычайном положении» (меры и временные ограничения) положением, аналогичным п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Предусмотренная в ТК РФ возможность прекращения трудового договора в случае введения чрезвычайного положения не содержится в ФКЗ от 30.05.2001 № 3 «О чрезвычайном положении». В целях единообразия применения норм, считаем нужным внести соответствующие изменения.

3. Дополнить ТК РФ новым понятием, принятым в период пандемии Указом Президента РФ, а именно - «нерабочие дни» с сохранением заработной платы, указав, что такие дни могут вводиться при особых условиях, обусловленных, в первую очередь, требованиями безопасности. В период пандемии нерабочие дни, как и удаленная работа стали возможностью решения вопроса минимизации контактов между людьми.

При включении термина «нерабочие дни» в ТК РФ, дальнейшее его использование должно иметь конкретные причины, как например, распространение инфекции.

4. Дополнить ТК РФ положениями о временном переводе работника к другому работодателю» с заключением срочного трудового договора.

В настоящее время ТК РФ предусматривает 2 вида перевода работников - временный перевод, который возможен только у того же работодателя (ст. 72.2 ТК РФ), временный перевод к другому работодателю с согласия работника по договору о предоставлении персонала, при котором трудовые отношения с работодателем не возникают (341.1 ТК РФ) и совместительство (ст. 282 ТК РФ), по которому занятость у другого работодателя возможна только в свободное от основной работы время.

Временный перевод работника при содействии органов службы занятости с заключением срочного трудового договора с новым работодателем используется как способ предупреждения массовой безработицы при объявлении работодателем простоя в период санкционных ограничений.

В дальнейшем данный механизм можно использовать при подобном нестабильном состоянии на рынке труда, как это происходит сейчас, в период массового ухода и объявления простоя иностранными компаниями в связи с санкционными ограничениями.

Методологическую основу исследования составили общенаучные методы познания: анализ, аналогия, синтез, абстрагирование и конкретизация, а также частно-научные методы исследования, такие как: сравнительно-правовой, системно-структурный, формально-логический.

Нормативную основу исследования составили Конституция РФ, нормативно-правовые акты РФ, содержащие нормы трудового и иных отраслей права, официальные документов органов государственной власти.

Структура работы определяется целями и задачами данной магистерской диссертации. Магистерская диссертация состоит из введения, 2 глав, включающих 6 параграфов, заключения и списка использованных источников и литературы.

В первой главе исследуются характеристики режимов ограничений, изучаются их разновидности, а также отличительные свойства. Также данная глава посвящена исследованию применения труда при наступлении режима чрезвычайного положения и чрезвычайной ситуации, а также при введении режима повышенной готовности.

Вторая глава посвящена анализу трудовых отношений при отдельных событиях – пандемия COVID-19 и санкционные ограничения, существенно повлиявших на рынок труда.