

**Мамаева А. И., Телятников М. А.**  
студенты ИГиП ТюмГУ,  
направление «Судебная и прокурорская деятельность»,  
уровень специалитета<sup>1</sup>

УДК 349.2

## АНАЛИЗ МЕР ПО ОГРАНИЧЕНИЮ ТРУДОВЫХ ПРАВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ПЕРИОД БОРЬБЫ С ПАНДЕМИЕЙ COVID-19

**Аннотация.** В данной статье проанализированы меры, принимаемые в Российской Федерации в период борьбы с пандемией COVID-19, в целях ограничения трудовых прав граждан. В работе будут рассмотрены различные варианты ограничений, включая введение новых «нерабочих дней», отсрочку выплаты заработной платы и так далее. Исследование будет основано на анализе законодательных актов, установленных постановлениями Правительства Российской Федерации, а также актов мэра Москвы. Результаты исследования позволят оценить влияние принятых мер на трудовые права граждан и выработать рекомендации для улучшения ситуации в будущих кризисных ситуациях.

**Ключевые слова:** право в период ограничений, ограничительные меры, самоизоляция, COVID-19, трудовые отношения.

Обоснование и принятие концепций прав человека, раскрываясь в исторической перспективе, демонстрирует, что распределение этих прав по всему миру испытывает дисбаланс как в горизонтальной, так и в вертикальной измерениях. В первом случае мы видим дихотомию в соблюдении прав, причем на одних тер-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: А. А. Жужгина, ассистент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ.

риториях они защищены, а на других — отсутствуют, в то время как во втором — права толкуются и применяются различным образом даже в пределах одного государственного аппарата.

Две фундаментальные концепции правопонимания — естественно-правовая и позитивистская — представляют собой начало в разработке правовой мысли. Естественная концепция исходит из предпосылки, что права даны человеку от рождения природой или божественной силой, и они столь же неотъемлемы для жизни, как солнце, вода и воздух. С точки зрения этой концепции, любое ограничение или нарушение естественных прав равносильно лишению жизни. Позитивистская концепция, напротив, рассматривает право, как создание государства, законодательно устанавливающее поведенческие нормы. По этому подходу, права человека, предоставленные государством, могут быть изменены, ограничены или даже отняты. Процесс научного развития данных концепций привел к их сближению и формированию новых подходов в юридической науке.

Принимая во внимание неотъемлемый характер естественных прав человека, которые закреплены в обширной нормативно-правовой парадигме и подтверждаются разнообразными правовыми актами международного и национального характера, следует признать, что исторически сложилось так, что этот набор прав, будучи неизменным, испытывает трансформацию в контексте современных тенденций их регулирования и расширения сферы действия.

Очевидно, что набор естественных прав человека исторически определен, а права, производные от естественных прав человека, ежедневно увеличиваются по всему миру и регулируются новыми нормативно-правовыми актами. Необходимо подчеркнуть, что в контексте правового государства в Российской Федерации наблюдается нарушение прав и свобод человека в различных социальных сферах, включая те области, где должностные лица, в силу своего профессионального статуса и юридической подготовки, призваны их применять и защищать.

Распространенное явление ограничений прав и свобод в период глобального кризиса, вызванного пандемией COVID-19, стало знаковым событием для права в России и должно послужить критической точкой для оценки реального состояния гарантий прав человека на территории федерации.

Основной вывод, который следует из обстоятельств пандемии марта-июня 2020 года, заключается в том, что права человека в России, вопреки своей неотъемлемой и всеобщей природе, оказались в значительной степени уязвимыми и не всегда эффективно защищаемыми, особенно в условиях режима повышенной готовности.

Ограничения прав и свобод, имевшие место как до, так и в период пандемии, и вероятно продолжающиеся после нее, обрели особую актуальность и масштабность во время кризиса, что подчеркивает необходимость более строгого соблюдения правовых норм и обеспечения надлежащего правосудия.

Естественные (конституционные) права человека могут быть ограничены в предусмотренных Конституцией случаях. Так, согласно ч. 3 ст. 55 Конституции РФ: «Права и свободы правозащитная и правоохранительная деятельность человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства». В соответствии с ч. 1 ст. 56 Конституции РФ: «В условиях чрезвычайного положения для обеспечения безопасности граждан и защиты конституционного строя в соответствии с федеральным конституционным законом могут устанавливаться отдельные ограничения прав и свобод с указанием пределов и срока их действия».

При оценке ограничений естественных прав человека в период пандемии COVID-19, особенно акцентируя внимание на ситуации в Российской Федерации, необходимо учитывать, что эти ограничения повлекли за собой не только юридические по-

следствия, но и породили значительные общественные реакции и дискуссии о балансе между необходимостью охраны общественного здоровья и неприкосновенностью индивидуальных свобод.

Особенно пандемия сильно задела трудовые правоотношения, которые были ограничены в период с марта по июнь 2020 г., и к которым в том числе относятся:

1. Введение новых «нерабочих дней». В контексте новых нормативных актов возникают вопросы о том, обязаны ли работники продолжать исполнение своих трудовых функций, учитывая, что Мэр Москвы объявил определенный период «нерабочими днями» — понятием, не закрепленным в Трудовом кодексе РФ. Тем не менее, Роспотребнадзор в своем письме от 20.04.2020 № 02/7376-2020-24 «О направлении рекомендаций по организации работы предприятий в условиях распространения рисков COVID-19» указывает, что при возможности удаленной работы работник обязан самостоятельно обеспечить соблюдение режима самоизоляции [10]<sup>1</sup>. Таким образом, определение правовой природы термина «нерабочие дни» остается неоднозначным: с одной стороны, работник не выполняет свои функции и получает за это заработную плату, с другой — при возможности должен продолжать работу.

В особенности, многие работодатели отказались выплачивать заработную плату или выплачивали ее не полностью, что противоречит Указу Президента РФ. Наиболее уязвимой катего-

---

<sup>1</sup> Письмо Роспотребнадзора от 20.04.2020 N 02/7376-2020-24 «О направлении рекомендаций по организации работы предприятий в условиях распространения рисков COVID-19» (вместе с «MP 3.1/2.2.0172/5-20. 3.1. Профилактика инфекционных болезней. 2.2. Гигиена труда. Рекомендации по организации работы предприятий в условиях сохранения рисков распространения COVID-19. Методические рекомендации») // Консультант-Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_350742/?ysclid=lpzdgjgia737977234](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_350742/?ysclid=lpzdgjgia737977234) / (дата обращения: 06.12.2023);

рией стали работники с сдельной оплатой труда. В соответствии со ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, если работник выполнил установленную норму рабочего времени. Однако в условиях пандемии выполнение такой нормы было невозможным, что ставило под вопрос выплату заработной платы.

Тем не менее, согласно письму Минтруда, выплаты должны были производиться в соответствии с локальными нормативными актами работодателя. В связи с отсутствием локального акта у некоторых работодателей возникла неопределенность в определении размера заработной платы. Нерабочие дни не могут служить основанием для сокращения заработной платы, и толкование этого положения может быть разнообразным. С одной стороны, работник может предполагать, что за месяц с нерабочими днями он имеет право на получение не меньше средней заработной платы за предыдущий месяц. С другой стороны, можно рассчитать оплату, исходя из запланированного объема работы, который работник не смог выполнить по независящим от него причинам, что может привести к различиям в размере оплаты. Толкование, основанное на запланированном объеме работы, могло бы нарушать права работника<sup>1</sup>.

2. Также хочется отметить и рост нарушений трудовых прав работников в период COVID-19. Во время пандемии коронавируса в Президентский совет по правам человека стало поступать большое количество жалоб на нарушение прав работников. Одной из самой распространенной, составляющей 36% от общего

---

<sup>1</sup> Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5 «О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции» // Консультант-Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351187/?ysclid=lpzd8rkg\\_gg834912490](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351187/?ysclid=lpzd8rkg_gg834912490) / (дата обращения: 06.12.2023)

числа, стала жалоба на то, что работодатель отправляет работника в отпуск без содержания, что нарушает право работника на неоплачиваемый отпуск, поскольку основным условием, чтобы отправить работника в неоплачиваемый отпуск, является, во-первых, добровольное согласие работника, а во-вторых, уважительная причина. Указанные условия в период распространения коронавирусной инфекции не соблюдаются некоторыми руководителями.

Также эти нарушения были связаны с незаконным увольнением. С одной стороны, работодатели оказались в очень сложной с точки зрения финансовой ситуации, так как с введением жестких ограничительных мер прибыль организаций упала, а выплату заработных плат сотрудникам никто не отменял. С другой стороны, работодатели стали использовать (злоупотреблять) данную ситуацию нарушая требования, содержащиеся в ТК РФ<sup>1</sup>. Так довольно распространённым основанием для увольнения работника во время пандемии стал п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Такое основание для увольнения кажется легким и не затратным, так как работодатель должен не менее чем за два месяца уведомить работника об изменениях условий трудового договора в связи с организационными или технологическими изменениями. Если работник отказывается, а во многих случаях условия сильно изменялась, что сотрудник больше не был заинтересован в дальнейшей работе, трудовые отношения с ним прекращались. Причем в данной ситуации работодатель нёс меньше расходов нежели, чем при сокращении работников. В ходе многочисленных судебных разбирательств в большинстве случаев

---

<sup>1</sup> Шония Г. В. Проблемы правовой защиты трудовых прав и свобод граждан в период пандемии // Образование и право. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovoy-zaschity-trudovyh-prav-i-svobod-grazhdan-v-period-pandemii> (дата обращения: 10.12.2023).

суды приходили к выводу о том, что изменение надуманно, необъективно и фиктивно вводилось для увольнения сотрудника.

3. Право на труд, как часть свободы личности, включая выбор деятельности и профессии, было подвержено ограничениям в городах, таких как Москва, где указы мэра значительно сократили возможности занятий трудовой деятельностью в широком спектре сфер.

Указом мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ была ограничена возможность посещения рабочих мест, а на работодателей, в свою очередь, возложена обязанность по оказыванию содействия в обеспечении работникам соблюдения режима самоизоляции на дому. Тем не менее, данный нормативно-правовой акт, обеспечивая защиту здоровья населения, не учитывал невозможность осуществления отдельных видов работ дистанционно, что приводило к «простою» отдельных категорий сотрудников из-за необходимости соблюдения изоляции<sup>1</sup>.

4. Интерес вызывает вопрос о правомерности отсрочки выплаты заработной платы работодателем, особенно если учитывать, что отсутствие технической возможности для некоторых работников выполнять свои функции из-за дома, наложенной обязанности самоизоляции, ставило под сомнение возможность выполнения работы. В этом контексте, начисление и выплата заработной платы, традиционно возложенные на бухгалтерию или аутсорсинговые компании, столкнулись с проблематикой исполнения своих обязанностей в период, когда доступ к рабочим местам был ограничен. В этой связи, Роструд в своем письме «О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции» обозначил, что работодатели долж-

---

<sup>1</sup> Указ Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности» // Официальный портал Мэра и Правительства Москвы. URL: <https://www.mos.ru> (дата обращения 03.12.2023)

ны организовать выплату заработной платы, соблюдая требования к санитарной безопасности, но в то же время подчеркнул ответственность за задержку выплат, что порождает вопрос о законности задержек и отсутствие устоявшейся судебной практики по этому вопросу. Отдельное внимание заслуживает подход законодателя к предоставлению отпусков во время пандемии. Минтруд РФ заявил, что совпадение периода отпуска с временем самоизоляции не дает права на его продление или перенос, за исключением случаев болезни или травмы. Это ставит под сомнение адекватность условий самоизоляции для восстановления трудоспособности, хотя право на обращение в суд за защитой своих прав сохраняется для каждого работника.

5. Постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. № 417 «Об утверждении Правил поведения, обязательных для исполнения гражданами и организациями, при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации» установлена обязанность по использованию средств коллективной и индивидуальной защиты, в случаях получения инструкций уполномоченных должностных лиц при возникновении угрозы возникновения чрезвычайной ситуации<sup>1</sup>. Указанная обязанность нашла свое отражение во множестве нормативно - правовых актах субъектов Российской Федерации, и Тюменская область не стала исключением. Исходя из Постановления Правительства Тюменской области от 17.03.2020 N 120-п с 18 марта 2020 года на территории Тюменской области введен режим повышенной готовности, в рамках которого приостанавливалась деятельность ряда организаций по виду деятельности и вводились специальные меры по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия, в том числе на граждан возложен перечень обязанностей, связанный, помимо прочего, с необходимостью измерения температуры тела при входе в здание

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства Российской Федерации, N 15 (ч.IV), 13.04.2020. Ст.2274.



и контроль соблюдения масочного режима, что также можно рассматривать как ограничительные меры<sup>1</sup>.

6. Презумпция нарушения трудового законодательства в случае несоблюдения требований самоизоляции подразумевает проверку трудовой инспекцией и возможное наложение штрафов. Что касается ликвидации организации, то она должна проводиться с соблюдением установленных процедур, включая двухмесячное уведомление сотрудников, что представляет определенные сложности при самоизоляции работников. В контексте самоизоляции увольнение допускается только по инициативе работника, по соглашению сторон или по окончании срока трудового договора, в то время как снижение оклада при переводе на дистанционную работу, если работник выполняет работу полностью, не допустимо. Нарушения в этой области также могут повлечь за собой уголовную ответственность.

Влияние данного периода на ограничение трудовых прав прослеживается в Российской Федерации по сей день и дублирует, в части, те запреты, которые были актуальны для режима повышенной готовности:

Так, Приказом Минтруда от 29.10.2021 № 767н вновь обозначена обязанность по использованию средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), к ним, в том числе, относятся работники здравоохранения (врачи скорой медицинской помощи, стоматологи, терапевты), геологи, варщики и бригаиры<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Официальный портал органов государственной власти Тюменской области. URL: <https://admtymen.ru/> (дата обращения: 06.12.2023).

<sup>2</sup> Приказ Министерства труда Российской Федерации от 29.10.2021 N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 № 66671). // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 04.12.2023).

Согласно санитарно-эпидемиологическим правилам СП 3.1.3597-20, утвержденным Главным государственным санитарным врачом РФ, до 1 января 2024 года сохраняются правила по входу в здание работодателя, контроль температуры тела сотрудников, а в случае выявления лица с признаками инфекционного заболевания, оно может быть отстранено от осуществления трудовой функции<sup>1</sup>.

Введение нерабочих дней с сохранением заработной платы по-прежнему имеет место быть, так Указом Президента от 21.10.2021 № 595 введены нерабочие дни с 30 октября по 7 ноября 2021 года. Хотя режим повышенной готовности ушел на второй план, но до сих пор остаются ограничения, которые были введены ещё в самый активный период распространения COVID-19<sup>2</sup>.

Таким образом, период самоизоляции привел к появлению значительного количества разъяснительных писем от Минтруда, однако это не устранило все пробелы в законодательстве и породило злоупотребления со стороны работодателей. Российская правовая система оказалась не готова к столь резким изменениям, что сказалось на эффективности защиты прав работников.

---

<sup>1</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 22.05.2020 N 15 (ред. от 20.06.2022) «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.3597-20 «Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (вместе с «СП 3.1.3597-20. Санитарно-эпидемиологические правила...») (Зарегистрировано в Минюсте России 26.05.2020 N 58465) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 07.12.2023).

<sup>2</sup> Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней в октябре-ноябре 2021 г: Указ Президента РФ от 20.10.2021 N 595 // Собрание законодательства Российской Федерации от 2021 г. N 43. Ст. 7240.

Российская юридическая наука, в свою очередь, стоит перед задачей объективного осмысления происшедшего в период пандемии и его отражения в юридической литературе, учитывая, что пандемия COVID-19 обострила не столько вопросы здоровья населения, сколько выявила углубленные проблемы с соблюдением и защитой естественных прав человека.

В доктринальных исследованиях юридической направленности начинают проявляться тенденции к анализу не так давно сложившейся практики, в рамках которой ученые-правоведы стремятся осмыслить и оценить механизмы правового регулирования, применяемые для введения и обоснования основополагающих ограничений, налагаемых на население и функционирование социальных структур в эпоху глобальных пандемических вызовов.

Параллельно, в контексте углубляющейся дискуссии о трансформации правовой осведомленности и концептуализации права, необходимо подчеркнуть усиливающуюся потребность в модификации и адаптации как самих правовых норм, так и инструментария их регламентации, что обусловлено стремительными темпами изменений в структуре общественных отношений и спецификой их текущего развития.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Письмо Роструда от 09.04.2020 № 0147-03-5 «О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции». — Текст : электронный // Консультант-Плюс. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351187/?ysclid=lpzd8rkg\\_gg834912490](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351187/?ysclid=lpzd8rkg_gg834912490) (дата обращения: 06.12.2023).

2. Письмо Роспотребнадзора от 20.04.2020 № 02/7376-2020-24 «О направлении рекомендаций по организации работы предприятий в условиях распространения рисков COVID-19» (вместе с «МР 3.1/2.2.0172/5-20. 3.1. Профилактика инфекционных болезней. 2.2. Ги-

гиена труда. Рекомендации по организации работы предприятий в условиях сохранения рисков распространения COVID-19. Методические рекомендации»). — Текст : электронный // Консультант-Плюс. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_350742/?ysclid=lpzdjgfia737977234](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_350742/?ysclid=lpzdjgfia737977234) (дата обращения: 06.12.2023).

3. Плотников, С. И. Ограничение свободы передвижения граждан в период распространения новой коронавирусной инфекции (covid-19) / С. И. Плотников. — Текст : электронный // Вопросы российской юстиции. — 2022. — № 9. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ogranichenie-svobody-peredvizheniya-grazhdan-v-period-rasprostraneniya-novoy-koronavirusnoy-infektsii-covid-19> (дата обращения: 04.12.2023).

4. Шония, Г. В. Проблемы правовой защиты трудовых прав и свобод граждан в период пандемии / Г. В. Шония. — Текст : электронный // Образование и право. — 2022. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovoy-zaschity-trudovyh-prav-i-svobod-grazhdan-v-period-pandemii> (дата обращения: 10.12.2023).