

Обухова Галина Николаевна,
канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового и социального права
Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского
galnikem@mail.ru

НЕТИПИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

УДК 349.2

Аннотация. Цель настоящей работы состоит в анализе трудовых обязанностей работника в период очередного экономического кризиса, осложненного пандемией COVID-19, на основе изучения, анализа и обобщения научной базы, действующего законодательства и практики его применения. В процессе достижения цели и решения поставленных задач использовался общенаучный диалектический метод познания, а также логический, системный, исторический, сравнительно-правовой и формально юридический методы. В процессе исследования приходим к выводу, что трудовое законодательство тесно связано с экономическими процессами, оказывающими непосредственное влияние на уровень благосостояния и социальный климат в обществе. От соблюдения финансовых предписаний в значительной мере зависит достижение целей государственной политики в сфере организации рынка труда.

Таким образом, экономический кризис, а также принятые карантинные меры по предотвращению пандемии порождают стремительное изменение в трудовых обязанностях работника. Все это создает как перспективные возможности, так и порождает серьезные проблемы для современного рынка труда и общества в целом. Российское трудовое законодательство пока не учитывает происходящие изменения и объективно нуждается в совершенствовании.

Ключевые слова: трудовые обязанности, трудовые отношения, нестандартная занятость, пандемия.

Galina N. Obukhova,
Candidate of Law, Associate Professor Department of Labor and Social Law
Omsk State University F.M.Dostoevsky
galnikem@mail.ru

ATYPICAL WORK RESPONSIBILITIES OF AN EMPLOYEE DURING A PANDEMIC

Abstract. The purpose of this work is to analyze the employee's work responsibilities during the next economic crisis complicated by the COVID-19 pandemics, based on the study, analysis and generalization of the scientific base, current legislation and practice of its application. In the process of achieving the goal and solving the tasks set, the General scientific dialectical method of cognition, as well as logical, systematic, historical, comparative legal and formal legal methods were used. In the course of the research, we come to the conclusion that labor legislation is closely related to economic processes that directly affect the level of well-being and the social climate in society. Compliance with financial regulations largely determines the achievement of state policy goals in the field of labor market organization.

Thus, the economic crisis, as well as the quarantine measures taken to prevent the pandemic, give rise to a rapid change in the employee's work responsibilities. All this creates both promising opportunities and serious problems for the modern labor market and society as a whole. Russian labor legislation does not yet take into account the changes that are taking place and objectively needs to be improved.

Keywords: labor obligations, labor relations, non-standard employment, pandemic.

Достижение общей цели современного производства возможно только посредством надлежащей и целенаправленной деятельности участников трудового процесса. Добросовестное ис-

полнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, является опорой прочих элементов трудовых связей.

Именно трудовая функция работника очерчивает круг непосредственных его обязанностей у конкретного работодателя, который, в свою очередь, не вправе поручать работнику выполнение работы, выходящей за пределы его трудовой функции. Но на практике складывается совсем другая ситуация.

Финансовый кризис, осложненный пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, все больше стимулирует работодателей к широкому использованию нетипичных форм занятости, увеличению объема работы, возложения на работников новых трудовых обязанностей, которые позволяют ему осуществлять маневр рабочей силы в силу новых требований со стороны государства.

К примеру, в связи со сложной ситуацией в стране и мире охранникам, специалистам отдела кадров, учителям и другим работникам работодатели вменяют новую обязанность по измерению температуры тела сотрудникам предприятия. Хотя измерять температуру тела может только специалист, имеющий среднее медицинское образование, а не вахтер или охранник на входе. Термометрия относится к первичной доврачебной медико-санитарной помощи. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 23.04.2012 № 390н относит термометрию к медицинскому вмешательству, требующему добровольного согласия пациента.

Во время пандемии коронавируса Роспотребнадзором было рекомендовано чаще производить влажную уборку и дезинфицировать помещения. Уборка включает регулярное мытье полов, очищение мебели от пыли и грязи, выброс мусора и мытье окон.

А вот в соответствии с Методическими рекомендациями, утвержденными главным санитарным врачом от 24.05.2013 № 3.5.0071-13, дезинфекция представляет собой составную и неотъемлемую часть противоэпидемических мероприятий, включающих в себя специальные меры, которые направлены на предотвращение контаминации микроорганизмами различных объектов внешней среды (мебели, поверхности предметов, инвентаря, оборудования, инструментария, кожных покровов рук и лица, воздуха, воды и др.). Основными и обязательными объектами по профилактической дезинфекции в организациях и учреждениях являются помещения с массовым пребыванием людей.

Государство возложило общее руководство по дезинфекции на работодателя либо иное лицо, определенное работодателем в качестве ответственного за их надлежащее проведение. Необходимо уточнить, что к работе с дезинфицирующими средствами не допускаются лица в возрасте до 18 лет, а также лица, которым выполнение соответствующих видов работ противопоказано по состоянию здоровья. Работники же, допущенные к обращению с дезинфекционными средствами, должны: регулярно проходить медицинские осмотры; проходить обучение по охране труда (в части соблюдения мер безопасности при обращении с дезинфицирующими средствами); обеспечиваться средствами индивидуальной защиты; соблюдать меры безопасности и др.

Работодатели рекомендации со стороны государства стараются выполнять, добавляя новые трудовые обязанности своим работникам без лишних затрат на оплату труда и соответствующих изменений в штате работников. При этом работодатели совсем не отличают уборку помещений от мер дезинфекции, не проводят инструктаж, не контролируют перечень лиц, которые были допущены к выполнению соответствующих мероприятий. В период с апреля по октябрь 2020 г. периодичность уборки и ее объем в организациях и на предприятиях значительно увеличились. Вся вышеупомянутая нагрузка была вменена в функционал работников, отвечающих за уборку производственных помещений. В данном случае хотелось бы напомнить работодателям статью 162 Трудового кодекса Российской Федерации, которая обязывает работодателя при принятии локального нормативного акта, пересматривающего нормы труда, учесть мнение представительного органа работников, о чем работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Трудовая функция работника обычно воспринималась как фундаментальная категория и определенная «постоянная» со сложной процедурой ее изменения. Однако сегодня трудовая функция работника выступает серьезным потенциалом в обеспечении трудовой мобильности работника. Доработка должностных инструкций путем расширения круга трудовых обязанностей, не выходя за пределы обозначенных границ, выступает неким уточнением функционала работника в соответствии с потребностями производства, постоянно изменяющимися условиями труда и другими факторами.

В теории трудового права трудовая функция употребляется в значении определенного рода деятельности или работы. При этом всегда подчеркивается право работника, заключившего трудовой договор, требовать предоставления работы по определенной специальности, профессии или должно-

сти. Также трудовая функция корреспондирует обязанность предприятия предоставить такую работу. Одновременно с этим содержание трудовой функции трактовалось как триада следующих аспектов: описание наиболее типичных работ, составляющих предмет трудовой деятельности; указания на совокупность знаний, которыми должен обладать работник; указания на совокупность умений работника в связи с данной работой [1, с. 63].

Но трудовые обязанности имеют более широкое значение, а указанные выше являются лишь частью всей совокупности трудовых обязанностей работника перед работодателем и относятся только к так называемым «функциональным обязанностям».

Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 57 понимает под трудовой функцией работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации; или конкретный вид поручаемой работнику работы. Представляется, что стороны трудового договора иногда путают понятия «трудовая функция» и «трудовые обязанности». Конкретным видом работ определяются, как правило, трудовые обязанности. В условиях пандемии или регулярных изменений в действующем законодательстве у работодателя возникает потребность по включению новых трудовых обязанностей, ранее неучтенных в должностной инструкции. Главное, чтобы эти обязанности не меняли должность, профессию, квалификацию, специальность работника. Трудовая функция работника в одностороннем порядке не изменена, а вот вносимые корректировки, уточнения и изменения отдельных должностных обязанностей в рамках квалификации или специальности не расцениваются как изменение трудовой функции.

Как уже было отмечено, важным локальным нормативно-правовым актом, в котором более подробно обозначены функциональные обязанности работника, является должностная инструкция. Она представляет собой документ, содержащий необходимый функционал для работодателя и руководство к действию для самого работника. Этот локальный нормативный акт содержит сведения о том, каких действий от работника ожидают и по каким критериям будут оценивать результаты его работы.

Несмотря на то, что в Трудовом кодексе не содержится упоминания о должностной инструкции, она представляется важным документом, содержанием которого являются не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности. Эта позиция высказана Рострудом еще в 2007 году. Он также отметил, что поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и каким образом вносить в нее изменения.

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ. Если инструкция является приложением к трудовому договору, целесообразно вносить одновременно изменения в трудовой договор и должностную инструкцию путем подготовки дополнительного соглашения. И только после того как работник согласился на продолжение трудовых отношений на новых условиях, вносятся изменения в должностную инструкцию [2, с. 148].

Если должностная инструкция была утверждена как отдельный документ и при этом внесение в нее изменений не влечет за собой необходимость изменения обязательных условий трудового договора, удобнее всего утвердить должностную инструкцию в новой редакции, письменно ознакомив с ней работника.

Высказанная позиция Роструда подтверждается и многообразной судебной практикой. Чаще всего суды сравнивают должностные инструкции до и после внесенных изменений. Мнения судов не всегда совпадают, но чаще всего они приходят к выводу, что незначительная корректировка должностной инструкции путем уточнения трудовых обязанностей не должна приводить к изменению трудовой функции [3, с. 120].

Это доказывает тот факт, что уточнение трудовых обязанностей работника должно иметь формальные и содержательные критерии. Правовыми критериями здесь выступают квалификационные справочники и действующие профессиональные стандарты. На их основе уточнение должностных обязанностей будет возможно только в пределах занимаемой работником должности (профессии) [4].

Наемный труд в пандемию становится еще более гибким и в меньшей степени поддается традиционным способам правового воздействия. Однако трудовое законодательство не успевает реагировать на изменения, вызванные бурной динамикой развития общественных отношений. Как оказалось, многие работодатели, в том числе и в силу объективных причин, не готовы к таким переменам. Однако

большинству работников сегодня, в период ограничительных карантинных мер, тоже достаточно трудно вписаться в стандартную модель занятости и нести на себе бремя новых изменений со стороны государства.

Поскольку работодатели в России — более организованная и защищенная своим юридическими службами или профессиональными адвокатами сторона трудовых отношений, то постепенная модификация трудового законодательства с прицелом на его более жесткий контроль со стороны государства, особенно в вопросах по защите трудовых прав работников, представляется более предпочтительной.

В данной ситуации трудно предсказать, как поменяется рынок труда через пару лет. Однако на сегодняшний день работникам необходимо задуматься о повышении своей квалификации или даже смене профессии, тем самым повышая свою мобильность на рынке труда. А работодатели, в свою очередь, должны пересмотреть условия труда, создавая предпосылки для комфортного развития нетипичных форм занятости, которые становятся более востребованными в сложившейся ситуации. Ясно только одно: именно реализация профессиональных навыков работников, посредством выполнения ими своих трудовых обязанностей, способствует достижению целей экономической деятельности работодателя.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М.: Госюриздат, 1961. 184 с.
2. Дарбинян Т.А. Должностная инструкция как способ определения трудовых обязанностей работника // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7 (92). С. 145-152.
3. Постановление Верховного Суда РФ от 2 мая 2017 № 45-АД17-7 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 16.10.20).
4. Бильдинова М.С. Трудовая функция работника и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2017. № 15. С. 118-122.