

**Трухин Николай Валериевич,**  
*ст. преподаватель кафедры трудового права  
и предпринимательства Института государства и права  
Тюменского государственного университета*  
n.v.trukhin@utmn.ru

## **НОВАЯ ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ «НЕРАБОЧИЕ ДНИ» В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

УДК 349.23

**Аннотация.** В период пандемии COVID-19 власти России были вынуждены в конце марта 2020 г. ввести режим самоизоляции в целях ограничения распространения коронавирусной инфекции, который предполагал приостановку работы большого числа работодателей. Именно в данный период времени в российском трудовом праве впервые появляется термин «нерабочие дни», введенный указом Президента РФ № 206 от 25.03.2020 (далее — Указ Президента РФ № 206). В данном исследовании сделана попытка анализа указанного термина путем исторического и систематического толкования действующего трудового законодательства РФ. Отмечается, что нельзя сделать однозначный вывод о том, что термин «нерабочие дни» не противоречит действующему трудовому законодательству РФ. Автором выявлены некоторые проблемы в практике применения работодателями режима нерабочих дней. Отмечается, что правовое регулирование данного режима осуществляется подзаконными нормативно-правовыми актами, которые зачастую носят рекомендательный характер. В заключении делается вывод о необходимости закрепления режима нерабочих дней в трудовом законодательстве РФ в целях недопущения двоякого их толкования в правоприменительной практике.

**Ключевые слова:** нерабочие дни, новая правовая категория, пандемия COVID-19, заработная плата, проблемы правового регулирования.

**Nikolay V. Trukhin,**  
*Senior Lecturer, Department of Labour Law and Entrepreneurship  
of Tyumen State University*  
n.v.trukhin@utmn.ru

## **NEW LEGAL CATEGORY “NON-WORKING DAYS” IN LABOR LAW OF RUSSIA IN THE CONDITIONS OF THE PANDEMIC**

**Abstract.** During the COVID-19 pandemic, the Russian authorities were forced at the end of March 2020 to introduce a self-isolation regime in order to limit the spread of coronavirus infection, which involved the suspension of the work of a large number of employers. It was during this period of time that the term “non-working days” first appeared in Russian labor law, introduced by Presidential Decree No. 206 of March 25, 2020 (hereinafter referred to as Presidential Decree No. 206). In this study, an attempt is made to analyze this term through a historical and systematic interpretation of the current labor legislation of the Russian Federation. It is noted that it is impossible to make an unambiguous conclusion that the term non-working days does not contradict the current labor legislation of the Russian Federation. The author identified some problems in the practice of employers’ use of the non-working day regime. It is noted that the legal regulation of this regime is carried out by subordinate normative legal acts, which are often advisory in nature. In conclusion, it is concluded that it is necessary to consolidate the non-working days regime in the labor legislation of the Russian Federation in order to prevent their double interpretation in law enforcement practice.

**Keywords:** non-working days, new legal category, pandemic COVID-19, salary, problems of legal regulation.

В соответствии со статьей 107 Трудового кодекса РФ видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Таким образом, нерабочие дни в качестве времени отдыха не указаны.

Полагаем, Указом Президента РФ № 206 был введен новый вид времени отдыха, который не относится ни к выходным, ни к нерабочим праздничным дням. Указанный вывод был подтвержден в письме Минтруда и социальной защиты от 26 марта 2020 № 14-4/10/П-2696 [2] и в письме Федеральной службы по труду и занятости от 31 марта 2020 № 990-ТЗ [3].

На наш взгляд, видится логичным объявление нерабочих дней именно Президентом РФ, так как внести изменения в Трудовой кодекс РФ в части включения в него нерабочих дней в сжатые сроки было бы просто невозможно, а ситуация с увеличивающимся количеством заражений приобретала угрожающий характер.

Однако возможно ли было вводить новый вид времени отдыха подзаконным нормативно-правовым актом, ведь регулирование трудовых отношений и иных связанных с ними отношений осуществляется в основном органами законодательной власти? Подзаконные акты лишь призваны конкретизировать нормы трудового законодательства.

Согласно части 1 статьи 5 Трудового кодекса РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, в том числе, указами Президента РФ.

В Указе Президента № 206 в обоснование полномочия Президента РФ на объявление нерабочих дней были приведены нормы Конституции Российской Федерации (статья 80) и Федерального закона «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (статья 8) [4].

Тем не менее, согласно части 7 статьи 5 Трудового кодекса РФ указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам.

По нашему мнению, сделать однозначный вывод о том, что Указ Президента РФ № 206 не противоречит Трудовому кодексу РФ нельзя, так как в нем не предусмотрено такого вида отдыха как нерабочие дни. Тем не менее, данный акт относится к источникам трудового права, имеющим юридическую силу, и работодатели вынуждены были его соблюдать под угрозой привлечения к административной ответственности.

Практически сразу после принятия Указа Президента РФ № 206 в правоприменительной практике возникло множество вопросов, связанных с оплатой данных нерабочих дней. Или, например, как поступать в случае, если на данные дни выпадает ежегодный отпуск? К сожалению, Указ Президента РФ № 206 не содержал ответа на данные и многие другие вопросы, что можно было квалифицировать как пробел правового регулирования.

Ответы на большинство данных вопросов были даны в письмах Министерства труда и социальной защиты, а затем и в письмах Федеральной службы по труду и занятости. При этом данные письма носили рекомендательный, а не обязательный характер. Несмотря на это, под угрозой привлечения к ответственности работодатели вынуждены были соблюдать названные рекомендации.

В процессе анализа указанных выше писем были выявлены некоторые проблемы в правовом регулировании нерабочих дней.

Так, разъяснения Минтруда зачастую были довольно непоследовательными. Например, в пункте 2 Рекомендаций от 26.03.2020 было указано, что «если работник находится в отпуске, то нерабочие дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается». В консультациях Роструда встречалась точка зрения о том, что раз нерабочие дни не включаются в число дней отпуска, то отпускные за такие дни не выплачиваются.

Однако уже в информации от 02.04.2020 Минтруд приводит иные разъяснения. В них говорится, что отпуск на нерабочие дни не продлевается, а тезис о том, что такие дни не включаются в число дней отпуска, исчез [5].

Тем не менее, стоит справедливо отметить, что данная формулировка в письмах Минтруда позволила многим работодателям немного сэкономить фонд оплаты труда, попросив работников использовать отпуск в установленные Президентом нерабочие дни. В описанном случае сохранения заработной платы во время нерабочих дней не было, работодатель просто выплатил отпускные за этот период.

По нашему мнению, введенные Президентом РФ нерабочие дни оказали существенное влияние на осуществление работниками своих прав.

Так, после объявления нерабочих дней появилось 2 категории работников: работники, которые не работают, но, продолжают получать заработную плату, и работники, которые обязаны работать и которые получают заработную плату за выполнение норм труда. Не является ли это некоей формой дискриминации в сфере оплаты труда?

Также, согласно статье 22 ТК РФ, работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. При этом есть прямая зависимость между предоставлением работы и выплатой заработной платы, так как благодаря труду работников работодатель получает доход, из которого потом выплачивает заработную плату. Получается, что в результате введения нерабочих дней работодатель потерял источник дохода, что автоматически привело к сложностям с получением работниками своей заработной платы. При этом вины работодателя здесь не было.

Полагаем, введение нерабочих дней также оказало влияние на возможность получения работниками премии по итогам работы за месяц. Во многих организациях сложилась ситуация, когда работникам устанавливается небольшой оклад и значительный размер премии по итогам работы за месяц. В разъяснениях Минтруда [6] было указано, что работодатель должен сохранить работнику заработную плату, предусмотренную трудовым договором. В первую очередь, это должностной оклад при повременной оплате труда, как если бы работник отработал норму рабочего времени. Порядок осуществления стимулирующих выплат предлагалось осуществлять в соответствии с локальными актами работодателя. А в указанных актах выплата премии как раз, зачастую, была привязана к результату работы. Таким образом, многие работники в период нерабочих дней были лишены возможности получить значительную часть своей заработной платы в виде премии.

В результате исследования был также сделан вывод о том, что Указом Президента РФ № 206 в период введения режима нерабочих дней были нарушены некоторые права работодателей.

Одним из таких нарушений можно считать установление первоначального запрета на увольнение работников по любым основаниям [6], которое нарушает статью 22 Трудового кодекса РФ, позволяющую работодателям расторгать трудовые договоры в порядке, определенном Кодексом.

Также можно обратить внимание на пункт 5 письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 № 14-2/10/П-3710 [7], в котором был установлен запрет на объявление в нерабочие дни простоя. При этом в обоснование данного вывода приводился довод о том, что введение простоя будет приводить к уменьшению заработной платы в нарушение Указа Президента РФ № 206. Однако, по нашему мнению, прекращение работы в связи с нерабочими днями можно, безусловно, отнести к временной приостановке работы по причинам организационного характера, следовательно, ограничить подзаконным нормативно-правовым актом право работодателя на объявление простоя, предусмотренное трудовым законодательством РФ, нельзя.

В результате исследования мы пришли к выводу, что в некоторых случаях введение режима нерабочих дней могло привести и к возникновению индивидуального трудового спора.

Так, работодатели должны были обеспечить в длительный период нерабочих дней выплату заработной платы, начисление и выплата которой обеспечивается сотрудниками бухгалтерии. Однако для сотрудников бухгалтерии Указом Президента РФ № 206 также были объявлены нерабочие дни.

Рекомендациями Минтруда было разрешено переводить некоторые категории работников, в том числе бухгалтеров, с их согласия на удаленный режим работы, что по идее могло бы решить проблему. Однако в Указе Президента РФ № 206 были перечислены организации, на которые не распространяется режим нерабочих дней и которые могут продолжить работу, в том числе удаленным способом. В данном списке были указаны не все организации. Таким образом, нельзя сделать однозначный вывод о том, что бухгалтер в юридической компании, например, может быть переведен на удаленную работу в целях начисления и выплаты заработной платы работникам данной компании.

Более того, сотрудники бухгалтерии могли не соглашаться на удаленный режим работы, так как согласно Указу Президента РФ № 206 им также полагаются нерабочие дни с сохранением заработной платы. Скорее всего, работодатель переводил сотрудников бухгалтерии на удаленную работу в добровольно-принудительном порядке, что, представляется, могло приводить к возникновению трудового спора между работником и работодателем.

Тем не менее, в указанной ситуации можно понять и работодателя, так как в трудовом законодательстве существует правило, согласно которому работодатель должен выплатить заработную плату

вне зависимости от обстоятельств. Невыплата заработной платы может повлечь различные виды ответственности, в том числе материальную, предусмотренную статьей 236 ТК РФ.

В настоящее время, несмотря на заявление властей о том, что повторных тотальных ограничений в связи с распространением коронавирусной инфекции вводить не планируется [8], все еще существует возможность объявления новых нерабочих дней.

Несмотря на это, до сих пор никаких изменений в трудовое законодательство РФ в отношении правового регулирования нерабочих дней не внесено.

В заключении хотелось бы отметить, что, по нашему мнению, является недопустимым регулирование режима нерабочих дней на уровне писем и консультаций Министерства труда и Федеральной службы по труду и занятости. Считаю необходимым закрепление данной категории в трудовом законодательстве РФ в целях недопущения двоякого толкования нерабочих дней в правоприменительной практике.

#### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

1. Указ Президента РФ от 25 марта 2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 09.11.2020).
2. О направлении Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206 [Электронный ресурс]: Письмо Министерства труда и социальной защиты от 26 марта 2020 № 14-4/10/П-2696 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 09.11.2020).
3. Об осуществлении трудовой деятельности в нерабочие дни [Электронный ресурс]: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 31 марта 2020 № 990-ТЗ // СПС «Гарант». URL: <http://www.garant.ru> (Дата обращения: 09.11.2020).
4. О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера: Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 35. Ст. 3648.
5. Нерабочие дни с 30 марта по 30 апреля и с 6 по 8 мая 2020 года в вопросах и ответах (подготовлено экспертами компании «Гарант», 2020) [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/77398903> (Дата обращения: 09.11.2020).
6. Информация Министерства труда и социальной защиты РФ «Вопросы-ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочих дней» от 02.04.2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/54> (Дата обращения: 09.11.2020).
7. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 апреля 2020 № 14-2/10/П-3710 [Электронный ресурс]. URL: <http://92.dou.spb.ru/images/blog/14-210P-3710.pdf> (Дата обращения: 09.11.2020).
8. Ануфриева К. Путин исключил введение тотальных ограничений из-за COVID-19 в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kp.ru/online/news/4064918> (Дата обращения: 09.11.2020).