



Международная
организация
труда

▶ **Применение основных положений трудового законодательства во время пандемии COVID-19 в Беларуси, Грузии, Казахстане, Киргизии и России**



► **Применение основных положений трудового законодательства во время пандемии COVID-19 в Беларуси, Грузии, Казахстане, Киргизии и России**

Муслим Хасенов, Кубанычбек Раманкулов,
Закария Швелидзе, Кирилл Томашевский, Никита Лютов

© Международная организация труда, 2021

Первое издание, 2021 год

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifpro.org.

Применение основных положений трудового законодательства во время пандемии COVID-19 в Беларуси, Грузии, Казахстане, Киргизии и России – МОТ, 2021.

ISBN: 9789220354278 (web PDF)

Доступно также на английском языке: Application of key labour law provisions during the COVID-19 pandemic in Belarus, Georgia, Kazakhstan, Kyrgyzstan, and the Russian Federation (ISBN: 9789220352007)

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по адресу: www.ilo.org/publns.

Фото на обложке: ©Lejo Sibbel

► Содержание

► 1. Введение	5
► 2. Беларусь	6
2.1 Увольнения	6
2.2 Сокращение продолжительности рабочего времени	8
2.3 Ежегодный отпуск	8
2.4 Чрезвычайные ситуации	8
2.5 Выполнение положений трудового законодательства	9
► 3. Грузия	12
3.1 Форс-мажор	12
3.2 Отпуск без сохранения заработной платы	14
3.3 Условия труда	14
3.3.1 Задержка выплаты заработной платы	14
3.3.2 Изменение должностных обязанностей в одностороннем порядке	15
3.3.3 Увеличение рабочего времени в одностороннем порядке	15
3.3.4 Ежегодный отпуск	16
3.4 Увольнения	16
3.4.1 Уведомление об увольнении и выходное пособие	16
3.4.2 Увольнение по незаконным основаниям	17
3.4.3 Другие случаи увольнений	17
3.5 Трудовые споры	18
► 4. Казахстан	19
4.1 Увольнения	19
4.2 Сокращение продолжительности рабочего времени	20
4.3 Отпуск без сохранения заработной платы и режим работы	20
4.4 Инспекция труда	21
4.5 Выполнение положений трудового законодательства	21
4.5.1 Источники информации	21
4.5.2 Нарушения трудового законодательства Казахстана	22
4.5.3 Нарушение права на оплачиваемую работу	22
4.5.4 Изменение условий труда	22
4.5.5 Массовые увольнения	22
4.5.6 Отпуск без сохранения заработной платы	23
4.6 Заключение	23

► 5. Киргизия	24
5.1 Чрезвычайное положение	24
5.2 Увольнения	25
5.3 Сокращение продолжительности рабочего времени	25
5.4 Ежегодный отпуск	26
5.5 Выполнение положений трудового законодательства	26
► 6. Россия	29
6.1 Увольнения	29
6.2 Сокращение продолжительности рабочего времени	30
6.3 Ежегодный отпуск	31
6.4 Чрезвычайное положение и обстоятельства непреодолимой силы	31
6.5 Выполнение положений трудового законодательства	31
► 7. Основные выводы	33
7.1 Правовые реформы	33
7.2 Практическое применение	33
7.3 Обеспечение соблюдения законодательства	33
► 8. Рекомендации	34

► 1. Введение

Пандемия COVID-19 стала беспрецедентным вызовом для мирового сообщества. Меры, принятые для сдерживания распространения вируса, имели тяжелейшие последствия для жизни и благополучия миллионов людей. По подсчетам МОТ, в 2020 г. потери рабочего времени в мире составили 8,8% по сравнению с IV кварталом 2019 г., что эквивалентно сокращению 255 миллионов рабочих мест с полной занятостью. Это примерно в четыре раза больше, чем во время мирового финансового кризиса 2009 г.¹ Программы, направленные на смягчение экономического воздействия мер, направленных на сдерживание распространения вируса, в основном связаны с поддержкой бизнеса и финансовой помощью. Это объяснимо, учитывая беспрецедентный удар, нанесенный экономике, но в то же время необходимо задаться вопросом, учитывались ли при увольнении работников и/или сокращении рабочего времени требования трудового законодательства соответствующих стран.

Для того чтобы ответить на этот вопрос, Международная организация труда (МОТ) решила провести исследование в пяти странах Восточной Европы и Центральной Азии – Беларуси, Грузии, Казахстане, Киргизии и России. Исследователи должны были выяснить, применялись ли на практике ключевые положения трудового законодательства по следующим направлениям: 1) увольнения; 2) сокращение рабочего времени; 3) ежегодный отпуск; 4) чрезвычайные меры (например, чрезвычайное положение, форс-мажор² и пр.). В своей работе они пользовались как официальной информацией, так и неподтвержденными открытыми данными. Источником информации служили данные инспекции труда, судов, профсоюзов и организаций работодателей, а также сообщения СМИ. Для того чтобы изучить непосредственное воздействие пандемии COVID-19, рассматривался период с марта по сентябрь 2020 г.

Исследование проводили: 1) Муслим Хасенов, доктор философии по специальности «Юриспруденция», руководитель Центра трудового и социального права, доцент Университета КАЗГЮУ им. М. С. Нарикбаева (Казахстан); 2) Кубанычбек Раманкулов, профессор, заведующий кафедрой гражданского, трудового и экологического права Киргизского национального университета им. Ж. Баласагына (Киргизия); 3) Закария Швелидзе, доктор философии по специальности «Трудовое право» (Грузия); 4) Кирилл Томашевский, доктор юридических наук, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО» (Беларусь); 5) Никита Лютов, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА) (Россия). Координировал работу исследователей Никита Лютов. Редактировали материалы Захра Юсифли и Твиша Шрофф. Идея исследования принадлежит Лео Сиббелу, главному специалисту по международным трудовым нормам и трудовому праву Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии в Москве. Лео Сиббел вместе с Пабло Ареллано, специалистом по трудовому праву Группы реформирования трудового права Департамента управления и трипартизма МОТ (штаб-квартира МОТ в Женеве), руководили подготовкой этого отчета.

1 ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, Seventh edition: Updated estimates and analysis, 25 January 2021, [Монитор МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмое издание: обновленные данные и анализ. 25 января 2021 г.]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf.

2 Концепция форс-мажора берет начало в гражданском праве Франции, в котором она связана с концепцией неконтролируемых событий. Однако эти понятия относятся к разным видам непредвиденных обстоятельств. Форс-мажором считаются действия человека, например, принятие указа о чрезвычайных мерах, тогда как неконтролируемые события – это природные явления, такие как засуха или наводнение.

► 2. Беларусь

Во время пандемии COVID-19 изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь не вносились. Президент, Правительство и Министерство здравоохранения Республики Беларусь приняли меры, направленные на поддержку государственного сектора и отдельных категорий граждан, среди которых было увеличение заработной платы медицинских работников, занимающихся лечением пациентов с COVID-19. Государственный сектор составляет значительную часть экономики страны, а частный относительно невелик. На 1 января 2020 г. 3275 организаций с 1277000 работников, что составляет 43,4% от всех занятых в экономике Беларуси, полностью или частично принадлежали государству³.

Трудовой кодекс Республики Беларусь, принятый 26 июля 1999 г., является основным законом, регулирующим трудовые отношения в Беларуси⁴. Законом № 219-З Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. в Трудовой кодекс внесены существенные изменения⁵. В новую редакцию Трудового кодекса, вступившую в силу 28 января 2020 г., изменения были внесены и в Главу 4 в отношении условий прекращения трудового договора⁶. Также кодекс дополнен Главой 18-1 об особенностях регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты, и Главой 25-1 об особенностях регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу⁷.

Несмотря на проведенную реформу, Трудовой кодекс Республики Беларусь оказался не готов ко всем вызовам, связанным с пандемией COVID-19. Он не предусматривает механизма перехода к удаленной работе. С учетом положений ст. 32 Трудового кодекса некоторые эксперты считают, что переход к удаленной работе является изменением существенных условий труда⁸. Другие полагают, что, согласно п. 4 ст. 19 Трудового кодекса, для такого перехода требуется внесение изменений в трудовой договор с согласия работника⁹.

2.1 Увольнения

В марте 2020 г. Президент Республики Беларусь Александр Лукашенко предупредил руководителей предприятий частного бизнеса о недопустимости увольнений в это сложное время¹⁰. В июне 2020 г. он назначил нового Главу Администрации Президента, нового Председателя Совета Республики и нового Управляющего делами Президента Республики Беларусь. Он также поручил разработать систему проверок частных компаний для выявления причин увольнения работников¹¹.

3 Наривончик Д. «Неожиданная статистика по белорусскому госсектору. Реформ вроде нет. Но что-то необычное там происходит». URL: <https://neg.by/novosti/otkrytyj/neozhidannaya-statistika-po-belorusskomu-gossektoru>.

4 Трудовой кодекс Республики Беларусь. URL: <https://xn----ctbfcvfc3abdqybq.xn--90ais/>.

5 Закон Республики Беларусь № 219-З от 18 июля 2019 г. URL: https://pravo.by/upload/docs/op/H11900219_1564174800.pdf.

6 В частности, изменения были внесены в ст. 35, 38, 42, 43 и 48 Главы 4.

7 Томашевский К. Л. Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019–2020 гг. (концептуальная оценка основных нововведений). – Вестник Московского университета. – Том 11. – № 2. – 2020. – С. 96–111.

8 Кашин Р. 'Подводные камни' перехода на дистанционную работу / Юрист (Минск). – № 4. – 2020. – С. 71–75. Котова С. 'Удаленка' по Кодексу / Беларускі час. – № 14. – 3–9 апреля 2020 г. – С. 4.

9 Семенихина С. Как сэкономить на оплате труда в период кризиса: варианты для нанимателя / Юрист (Минск). – № 4. – 2020. – С. 79. Томашевский К. Л. Оптимизация трудовых отношений в условиях пандемии коронавирусной инфекции / Отдел кадров. – № 4. – 2020. – С. 70.

10 «Это только начало. Но может быть хуже». Президент жестко предостерег бизнес от увольнений». URL: <https://fiance.tut.by/news678210.html>.

11 «Лукашенко поручил проверить причины увольнений на частных фирмах». URL: <https://sputnik.by/society/20200610/1044889494/Lukashenko-potrebovat-vyyasnit-prichiny-uvolneniya-lyudey-iz-chastnykh-firm.html>.

Спад экономической активности в связи с пандемией COVID-19 может служить основанием для увольнения в связи с сокращением численности или штата работников согласно п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. По закону при увольнении работника должны быть соблюдены многочисленные условия. В соответствии с Трудовым кодексом наниматель обязан: 1) предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, согласно п. 3 ст. 43; 2) учитывать преимущественное право работников на оставление на работе, согласно ст. 45; 3) соблюдать гарантии, не допускающие расторжение трудового договора с определенными категориями работников, согласно ст. 240 и 268; 4) предлагать работнику перевод на другую работу, согласно п. 1 ст. 43; 5) уведомлять профсоюз о предстоящих увольнениях не менее чем за две недели, согласно ст. 46; 6) выплачивать выходное пособие в размере не менее трехкратного месячного заработка, согласно п. 3 ст. 48.

В зависимости от конкретных обстоятельств работодатель может увольнять работников по иным основаниям. К ним относятся: 1) прекращение трудового договора по соглашению сторон, согласно п. 1 ст. 35 и ст. 37; 2) истечение срока действия срочного трудового договора, согласно пп. 2 и 3 ст. 35; 3) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, согласно п. 5 ст. 35. Критерии массового высвобождения работников установлены постановлением № 47 Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. Это постановление затрудняет увольнение работников в связи с пандемией COVID-19¹².

Указ Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» дает работодателям еще одну возможность для увольнения работников¹³. Он расширяет право нанимателей изменять существенные условия труда работников. Согласно п. 2 ст. 14 Указа № 143, наниматель имеет право изменять существенные условия труда работников в связи с неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на бизнес. При этом уменьшение размера оплаты труда не допускается. Наниматель обязан письменно предупредить работников об изменении условий труда не менее чем за один день.

Согласно п. 3 ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель обязан письменно предупредить работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за один месяц. При этом пп. 2 п. 14 Указа № 143 противоречит Трудовому кодексу, так как предусматривает предупреждение за значительно более короткий срок. Инспекторы труда Федерации профсоюзов Беларуси и юристы-практики считают, что Указ Президента имеет приоритет по сравнению с Трудовым кодексом¹⁴. Это ставит белорусских работников в невыгодное и уязвимое положение. Если работник не согласен на изменение существенных условий труда со следующего рабочего дня, он может быть уволен в соответствии с п. 5 ст. 35 Трудового кодекса. При увольнении по п. 5 ст. 35 работнику, в соответствии с п. 5 ст. 48, должно быть выплачено выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Указ № 143 позволяет работодателям не соблюдать длительную процедуру увольнения при сокращении численности или штата. Они могут быстро увольнять работников в случае, если работники не соглашаются с изменением существенных условий труда.

12 Постановление № 47 Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. «О критериях массового высвобождения работников». URL: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/postanovlenie-ministerstva-truda-i-socialnoj-zashhity-respubliki-belarus-ot-2-aprelya-2009-g-n-47.pdf>.

13 Указ Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики». URL: <http://president.gov.by/uploads/documents/2020/143uk.pdf>.

14 Богачева Ю. Работа на удалёнке / Беларускі час. – № 21. – 22–28 мая 2020 г. – С. 11. Овсейко С. Как изменять существенные условия труда с 26 апреля 2020 г. / Юрист (Минск). – № 5. – 2020. – С. 89–92.

2.2 Сокращение продолжительности рабочего времени

В Главе 10 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрена полная, сокращенная и неполная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели тремя способами: 1) по соглашению сторон, согласно п. 1 ст. 118; 2) по просьбе работника, которую наниматель обязан удовлетворить, согласно ст. 289; 3) по инициативе нанимателя при изменении существенных условий труда. Согласно п. 2 ст. 32 изменение режима рабочего времени и установление или отмена неполного рабочего времени признаются изменением существенных условий труда.

Во время пандемии COVID-19 работодатели в Беларуси часто переводили работников на неполное рабочее время по соглашению с ними, в соответствии с п. 1 ст. 118 Трудового кодекса, чтобы избежать увольнений. Кроме того, вводился режим гибкого рабочего времени, предусмотренный ст. 128 и 129 Трудового кодекса, и перевод работников на удаленную работу. Интерпретация ст. 32 Трудового кодекса в свете пп. 2 п. 14 Указа Президента № 143 говорит о том, что один день для уведомления работника о переводе на неполное рабочее время – это недостаточный срок. В таких случаях уведомление должно делаться раньше, поскольку переход на неполное рабочее время всегда приводит к уменьшению заработной платы работника в связи с сокращением часов работы. Уведомление должно делаться минимум за месяц, как это предусмотрено Трудовым кодексом.

2.3 Ежегодный отпуск

Глава 12 (ст. 150–182) Трудового кодекса регулирует вопросы ежегодного отпуска в Беларуси. Законом № 219-З от 18 июля 2019 г. в положения Главы 12 внесены многочисленные изменения. В 2014 г. в п. 1 ст. 168 Трудового кодекса Республики Беларусь было внесено изменение, согласно которому график отпусков должен быть утвержден нанимателем и согласован с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. Закон № 219-З упростил изменение согласованных графиков отпусков работодателями, начиная с января 2020 г. Благодаря новым правилам многие работодатели смогли в одностороннем порядке изменить установленное время отпуска работников во время пандемии COVID-19¹⁵. Наниматель имеет право с согласия работника перенести отпуск на другой период текущего года, согласно пп. 6 п. 1 ст. 171. Также, согласно ст. 171 Трудового кодекса, наниматель может предоставлять отпуск раньше, чем предусмотрено графиком отпусков, всем или некоторым категориям работников при наступлении чрезвычайных или непредвиденных обстоятельств¹⁶.

2.4 Чрезвычайные ситуации

Власти Беларуси не объявляли чрезвычайное положение и не вводили режим чрезвычайной ситуации, которые ограничивали бы деятельность какой-либо отрасли экономики или бизнеса. В Трудовом кодексе не содержится понятия «форс-мажор». В ст. 13 и 340 Трудового кодекса упоминаются чрезвычайные обстоятельства и чрезвычайные ситуации вне связи с пандемией COVID-19.

В ст. 1 Закона № 141-З Республики Беларусь от 5 мая 1998 г. «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» дается такое определение чрезвычайной ситуации:

- «обстановка, сложившаяся на определенной территории в результате промышленной аварии, иной опасной ситуации техногенного характера, катастрофы, опасного природного явления, стихийного или иного бедствия, которые повлекли или могут повлечь за собой человеческие

15 В период с апреля по июнь 2020 г.

16 Это имело место в Копыльском районе Минской области. См. также: Вишневецкий В. Цена отпуска / Беларускі час. – № 23. – 5–10 июня 2020 г. – С. 11.

жертвы, причинение вреда здоровью людей или окружающей среде, значительный материальный ущерб и нарушение условий жизнедеятельности людей»¹⁷.

В соответствии с Законом № 117-З Республики Беларусь от 24 июня 2002 г. «О чрезвычайном положении», основанием для введения чрезвычайного положения является наличие обстоятельств, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, а также территориальной целостности государства¹⁸. К таким обстоятельствам относятся чрезвычайные ситуации и беспорядки, сопровождающиеся насилием либо угрозой насилия со стороны группы лиц или организаций. Таким образом, пандемия COVID-19 не является основанием для объявления чрезвычайного положения или чрезвычайной ситуации в Беларуси.

В п. 3 ст. 372 Гражданского кодекса Республики Беларусь «Основания ответственности за нарушение обязательства» предусмотрено, что лицо, не исполнившее обязательство по договору, несет ответственность, если не докажет, что исполнение обязательства невозможно вследствие чрезвычайных обстоятельств. Наличие чрезвычайных обстоятельств (форс-мажора) устанавливается Белорусской торгово-промышленной палатой (БелТПП). Полномочия БелТПП при определенных обстоятельствах распространяются на гражданско-правовые договоры и не распространяются на трудовые договоры. В апреле 2020 г. БелТПП высказала следующее мнение:

- «коронавирус или возникшие в связи с ним эпидемия и пандемия сами по себе не могут являться обстоятельствами непреодолимой силы, но таковыми могут признаваться ограничительные и другие меры, направленные на предотвращение распространения вируса и его последствий и возникшие после заключения конкретных договоров»¹⁹.

При этом к чрезвычайным обстоятельствам, как правило, не относятся снижение выручки от продажи товаров или услуг, в том числе в связи с приостановлением деятельности, снижение числа посетителей кафе, ресторанов, иных организаций общественного питания, казино, гостиниц, кинотеатров, увеличение стоимости транспортировки товаров, в том числе морским транспортом, и снижение количества морских судов на морских транспортных линиях²⁰.

2.5 Выполнение положений трудового законодательства

Министр труда и социальной защиты Республики Беларусь Ирина Анатольевна Костевич сообщила о падении занятости в апреле и мае 2020 г. на 0,2%. На предприятиях крупного и среднего бизнеса прошли масштабные сокращения. Результаты проведенного в I квартале 2020 г. мониторинга 288 организаций показали, что в 70% случаев трудовые отношения прекращались по соглашению сторон²¹.

В некоторых случаях работодатели уменьшали нагрузку или расторгали контракт, если работники отказывались уходить в социальный отпуск²², чтобы заставить этих работников согласиться

17 Закон № 141-З Республики Беларусь от 5 мая 1998 г. «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера». URL: https://belzakon.net/Законодательство/Закон_РБ/1998/1589.

18 Закон № 117-З Республики Беларусь от 24 июня 2002 г. «О чрезвычайном положении». URL: https://belzakon.net/Законодательство/Закон_РБ/2002/1180.

19 Сайт Белорусской торгово-промышленной палаты. URL: https://www.cci.by/ru/content/fors_major_beltp.

20 Сайт Белорусской торгово-промышленной палаты. URL: https://www.cci.by/ru/content/fors_major_beltp.

21 Костевич И. Гарантии под защитой / Беларускі час. – № 28. – 10–16 июля 2020 г. – С. 2. URL: http://belchas.1prof.by/Uploads/pdf/2020/2020_28.pdf.

22 Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей (ст. 183 Трудового кодекса Республики Беларусь).

на увольнение по соглашению сторон²³. В СМИ сообщалось о двух случаях, в которых контракты не были продлены. Так произошло с П. Палейчиком, фельдшером Лидской центральной районной больницы, который рассказал блогеру о недостатках в борьбе с коронавирусом²⁴. Контракт с В. Сироткиным, водителем скорой помощи муниципального предприятия «Минксанавтотранс», также не был продлен после того, как он обратился в Министерство здравоохранения Республики Беларусь с жалобой на неосуществление доплаты за работу в условиях пандемии COVID-19²⁵.

Практика отказа от продления контрактов связана в Беларуси с краткосрочными контрактами. На 1 апреля 2020 г. годовые контракты в Минске составляли 29,1% от всех срочных контрактов²⁶. Некоторые работодатели снижали свои расходы на заработную плату, сначала переводя работников на неполную занятость с сохранением, например, четверти заработной платы, а затем сокращая штат, с тем чтобы выходное пособие составляло лишь четверть от пособия, которое работники должны были бы получить при сохранении постоянной занятости²⁷.

В связи с пандемией COVID-19 была временно закрыта часть предприятий сферы гостеприимства в Беларуси. Спрос на их услуги снизился из-за закрытия границ и недостаточного числа гостей. Некоторые работники индустрии гостеприимства уходили в отпуск, чтобы избежать социального отпуска без сохранения заработной платы, который предоставляется при временной приостановке работы в соответствии со ст. 190 и 191 Трудового кодекса Республики Беларусь. Иногда работники брали ежегодный отпуск раньше запланированного срока, но были случаи, когда наниматель отказывал работнику в удовлетворении заявления о таком отпуске²⁸.

Согласно статистике Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, во II квартале 2020 г. работников в четыре раза чаще отправляли в простой, переводили на сокращенный график и на вынужденную частичную занятость²⁹. По статистике Федерации профсоюзов Беларуси за май 2020 г., в режиме неполной занятости работали 514 организаций. 58,3 тысяч человек находились в простое, более 30 тысяч работали неполный рабочий день и 23,6 тысяч человек находились в социальных отпусках³⁰.

Для сравнения: по данным Минского городского объединения профсоюзов на конец апреля 2020 г., из 2348 работников Минского механического завода им. С. И. Вавилова 185 находились в простое с выплатой 2/3 от номинальной (фиксированной) заработной платы, а еще 97 приняли решение уйти в отпуск без сохранения заработной платы. Из 4646 постоянно занятых работников Минского тракторного завода 287 находились в простое с сохранением 2/3 заработной платы. В вынужденный оплачиваемый отпуск были отправлены работники трикотажной фабрики «Алеся» и Минского моторного завода.

На Белорусской железной дороге и в ее подразделениях 4200 работников в мае находились в простое, а еще 4000 работали в условиях неполной занятости³¹. На некоторых предприятиях был

23 Каяч Е. В пику «хитрой» экономии / Беларускі час. – № 27. – 2–9 июля 2020 г. – С. 6.

24 «Фельдшер из Лиды, которого планируют уволить». URL: <https://belsat.eu/ru/news/feldsher-iz-lidy-kotorogo-planiruyut-uvolit-nadeyus-cto-lyudi-budut-bolshe-govorit-pravdu/>.

25 Егоров С. За попытку отстоять свои права увольняют водителей скорой помощи. URL: <https://belsat.eu/ru/news/za-popytku-otstoyat-svoi-prava-rukovodstvo-uvolnyaet-voditelej-skoroj-pomoshhi/>.

26 Орлова Е. Занятость без нервов / Беларускі час. – № 19. – 8–14 мая 2020 г. – С. 18.

27 Дашкевич В. Осторожно: вас хотят уволить / Беларускі час. – № 21. – 22–28 мая 2020 г. – С. 7.

28 Филипцова Е. Вирус работе не помеха / Беларускі час. – № 22. – 29 мая – 4 июня 2020 г. – С. 11.

29 Там же. С. 2.

30 Орда М. Будущее выберем вместе / Беларускі час. – № 24. – 12–18 июня 2020 г. – С. 3.

31 Морозов В. БелЖД – про неполную занятость... // URL: <https://finance.tut.by/news687664.html>.

«замедлен» темп работы, что выражалось в сокращении рабочего времени³², а на других был введен вахтовый метод работы (с двухнедельными вахтами)³³. В СМИ сообщалось о ликвидации организаций во время пандемии COVID-19 с уведомлением работников о предстоящем увольнении³⁴. Департамент Государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь обнаружил систематические нарушения положений ст. 43 и 46 Трудового кодекса Республики Беларусь, касающихся процедуры расторжения трудового договора по инициативе нанимателя³⁵.

В заключение следует сказать, что Беларусь не вносила существенных изменений в нормы трудового права. Существующее законодательство предоставляет нанимателю возможность в одностороннем порядке увольнять работников и изменять существенные условия труда. Таким образом, законность действий работодателя в применении основных положений трудового права не подвергается сомнению. Тем не менее существующие нормы не являются оправданными. В широком смысле эти меры во время пандемии COVID-19 ставят работников в невыгодное положение, что проявляется в отсутствии трудовых гарантий.

32 Вынужденный «прогул» / Беларускі час. – № 19. – 8–14 мая 2020 г. – С. 18.

33 Строчкая Г. Жизнь в закрытом формате / Беларускі час. – № 22. – 29 мая – 4 июня 2020 г. – С. 8.

34 Филипцова Е. Вирус работе не помеха / Беларускі час. – № 22. – 29 мая – 4 июня 2020 г. – С. 11.

35 Сайт Департамента Государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. URL: <http://git.gov.by/page/tipicnye-narusenia-zakonodatelstva-o-trude-i-ob-ohrane-truda>.

► 3. Грузия

21 марта 2020 г., в соответствии с Конституцией Грузии, на всей территории этой страны было объявлено чрезвычайное положение. 23 марта 2020 г. правительством было принято Постановление № 181 о мерах по пресечению распространения нового коронавируса в Грузии³⁶. Согласно Конституции Грузии, Президент имеет право ограничивать права граждан своим указом во время чрезвычайного положения. При этом во время пандемии COVID-19 Президент Грузии не вводила никаких специальных ограничений, связанных с трудовыми правами или трудовыми отношениями.

Во время действия чрезвычайного положения большая часть экономической деятельности была приостановлена, но Президент и правительство не выпускали никаких распоряжений относительно разрешения трудовых вопросов. В связи с таким пробелом в законодательстве возникали вопросы относительно того, в какой степени должны были выполняться трудовые законы. В этом случае закон недвусмысленно утверждает, что если указ Президента не предусматривает изменения минимальных трудовых норм, необходимо строго соблюдать положения трудового законодательства. При этом среди представителей бизнеса существовало мнение, что в связи с коронавирусным кризисом работодатели не должны на практике следовать трудовому законодательству. Вследствие этого в сфере труда возникло несколько проблем.

3.1 Форс-мажор

Уже на ранних стадиях пандемии COVID-19 бизнес столкнулся с быстрым падением экономической активности. Его представители решили, что это достаточный повод для приостановления трудовых отношений³⁷. Согласно ст. 46³⁸ Трудового кодекса Грузии, работники, с которыми приостановлены трудовые отношения, получают оплату труда только в случае их призыва на военную службу, временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска и отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком. Работодатели выступали за приостановление трудовых отношений по причине форс-мажора для того, чтобы избежать выполнения своих законных обязательств по выплате заработной платы или выходного пособия в случае увольнения.

По информации Объединения профсоюзов Грузии, количество случаев приостановки трудовых отношений было значительным – работники не выполняли работу, а работодатели не платили им заработную плату³⁹. По данным НКО «Центр образования и мониторинга прав человека» (EMC), работодатели объявляли своим работникам о приостановке трудовых отношений в связи с форс-мажорными обстоятельствами⁴⁰. Некоторые работодатели также утверждали, что во время чрезвычайного положения непредоставление ими работы работникам не должно рассматриваться как нарушение договорных обязательств. Кроме того, работодатель должен быть освобожден от гражданской ответственности по общим правилам договорного права Гражданского кодекса Грузии⁴¹.

36 Постановление Правительства Грузии от 23 марта 2020 г. о мерах по пресечению распространения нового коронавируса в Грузии. URL: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4830610?publication=0>.

37 См., например, мнение юристов юридической фирмы J&T Consulting «Влияние пандемии и чрезвычайного положения на трудовые отношения». URL: <http://jtconsulting-geo.com/uploads/library/i7bDQT92ZA4RgQSHO0m7YclQCeOnLZlh.pdf>.

38 Ранее – ст. 36 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

39 Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии) в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г.

40 Лела Гвишиани (юрист EMC по стратегическим судебным процессам) подтверждает, что в пищевой промышленности было около 60 случаев приостановки трудовых отношений. Также, по ее словам, трудовые отношения были во многих случаях приостановлены в гостиничном секторе. В интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

41 Лела Гвишиани (юрист EMC по стратегическим судебным процессам) в интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

Трудовой кодекс Грузии не содержит положений, касающихся форс-мажора. Однако представители бизнеса настаивали на том, что во время пандемии COVID-19 должны применяться статьи Гражданского кодекса Грузии, относящиеся к обстоятельствам непреодолимой силы. В п. 2 ст. 1 Трудового кодекса Грузии говорится, что «вопросы, связанные с трудовыми отношениями, которые не регулируются настоящим Законом или другим специальным законом, регулируются нормами Гражданского кодекса Грузии»⁴². При этом применение положений о действии обстоятельств непреодолимой силы из Гражданского кодекса Грузии к приостановлению трудовых отношений не является обоснованным. В ст. 46⁴³ Трудового кодекса Грузии приведен исчерпывающий перечень оснований для приостановления трудовых отношений, в котором нет чрезвычайной ситуации, связанной с пандемией⁴⁴. Кроме того, в п. 1 ст. 46⁴⁵ прямо указано, что «приостановлением трудовых отношений является временное невыполнение работы, предусмотренной трудовым договором, не влекущее прекращения трудовых отношений». Таким образом, приостановление трудовых отношений нельзя использовать для увольнения работников.

В таком контексте следует обратиться к международным трудовым нормам. В частности, следует обратить внимание на Общий обзор по Конвенции МОТ 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (№ 158) и Рекомендации (№ 166) из Доклада Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций 1982 г., в котором указано⁴⁶:

- «Особое значение имеет то, как именно определяется прекращение трудовых отношений. Если работодатель неправомерно называет прекращение трудовых отношений, на самом деле происходящее по его инициативе, не увольнением, а, например, увольнением по собственному желанию, в связи с нарушением договора, уходом на пенсию, увольнением в связи с изменением условий договора, форс-мажорными обстоятельствами или по решению суда, может создаться впечатление, что в таких случаях правила защиты при увольнении не должны применяться; однако использование подобной терминологии не должно давать работодателю возможности избежать выполнения своих обязательств в отношении защиты, предусмотренной в случае увольнения»⁴⁷.

В свете законодательства Грузии и международной практики форс-мажорные обстоятельства не могут служить основанием для невыполнения работодателем своих обязательств.

42 См.: URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=88313.

43 Ранее – ст. 36 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

44 Согласно п. 2 ст. 46 Трудового кодекса Грузии (ранее – ст. 36 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.), основаниями для приостановления трудовых отношений являются: а) забастовка; б) локаут; в) осуществление активного и (или) пассивного избирательного права; г) вызов в следственные органы, органы прокуратуры или судебные органы в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством Грузии; д) призыв на обязательную военную службу; е) призыв на резервную военную службу; ж) отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по усыновлению новорожденного ребенка, дополнительный отпуск по уходу за ребенком; з) помещение жертвы насилия в отношении женщин и (или) насилия в семье в убежище и (или) кризисный центр, если жертва не в состоянии исполнять служебные обязанности, но на срок, не превышающий 30 календарных дней в году; и) временная нетрудоспособность, если ее срок не превышает 40 календарных дней подряд или общий срок в течение 6 месяцев не превышает 60 календарных дней; к) повышение квалификации, профессиональная переподготовка или обучение, продолжительность которых не должна превышать 30 календарных дней в год; л) отпуск без сохранения заработной платы; м) оплачиваемый отпуск».

45 Ранее – ст. 36 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

46 Следует отметить, что, несмотря на то, что Конвенция № 158 не ратифицирована Грузией, судьи часто ссылаются на нее, а также на Рекомендацию № 166 и на Общий обзор CEACR 1995 г. при интерпретации положений Трудового кодекса Грузии об увольнениях.

47 П. 22 Общего обзора по Конвенции МОТ 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (№ 158) и Рекомендации (№ 166) из Доклада Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций 1982 г.

3.2 Отпуск без сохранения заработной платы

Есть много информации об одностороннем приостановлении трудовых отношений по инициативе работодателя путем отправки работников в отпуск без сохранения заработной платы⁴⁸. Например, в начале пандемии COVID-19 авиакомпания «Грузинские авиалинии» объявила о том, что она отправляет 95% своих сотрудников в неоплачиваемый отпуск на неопределённый срок⁴⁹. Объединение профсоюзов Грузии также сообщает о случаях, когда вместо увольнения работодатель предлагал работникам уйти в отпуск без сохранения заработной платы⁵⁰. По данным ЕМС, отправка работников в неоплачиваемый отпуск была самой распространённой и при этом непростой проблемой во время пандемии COVID-19⁵¹.

Трудовой кодекс Грузии не позволяет работодателям вынуждать работников уходить в неоплачиваемый отпуск. Согласно п. 2 ст. 46⁵² Трудового кодекса Грузии, отпуск без сохранения заработной платы является одним из оснований для приостановления трудовых отношений. Решение об уходе в отпуск – оплачиваемый или неоплачиваемый – должно приниматься только по взаимному соглашению сторон. Во всех случаях приостановление трудовых отношений, за исключением локаута, предусмотренного в пп. «б» п. 2 ст. 46⁵³, всегда происходит по инициативе работника. В частности, в п. 3 ст. 46⁵⁴ указано, что в случае, если работник предъявляет требование о приостановлении трудовых отношений, «работодатель обязан приостановить трудовые отношения на разумный срок»⁵⁵.

3.3 Условия труда

3.3.1 Задержка выплаты заработной платы

Согласно Трудовому кодексу Грузии, уменьшение заработной платы и изменение графика ее выплаты может происходить только по соглашению сторон. В соответствии с п. 1 ст. 14⁵⁶ Трудового кодекса Грузии «существенными условиями трудового договора являются: ... е) размер оплаты труда и порядок ее выплаты». В соответствии с п. 2 ст. 20⁵⁷ Трудового кодекса Грузии «изменение существенных условий трудового договора может осуществляться только по согласованию сторон».

Во время пандемии COVID-19 нарушения, касающиеся выплаты заработной платы, отмечались в разных секторах экономики. Подавались иски, связанные с задержкой выплаты заработной платы в здравоохранении⁵⁸. Зарплата работников компании «Почта Грузии» значительно снизи-

48 По данным автора, поступившим из источников, например, в отелях и хостелах, от работников магазинов и водителей в НКО.

49 URL: <https://bm.ge/en/article/georgian-airways-sends-95-of-its-staff-on-unpaid-leave-/51704/>; <https://1tv.ge/en/news/georgian-airways-sends-95-of-its-staff-on-unpaid-leave-for-indefinite-period/> [по состоянию на 26 августа 2020 г.]. Следует отметить, что впоследствии это решение было отменено.

50 Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии) в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г.

51 В частных школах, магазинах, сфере услуг. Лела Гвишиани (юрист ЕМС по стратегическим судебным процессам) в интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

52 Ранее – п. 2 ст. 36 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

53 Ранее – пп. «б» п. 2 ст. 36 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

54 Ранее – п. 3 ст. 36 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

55 Трудовой кодекс Грузии. URL: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?impose=translateEn&publication=17>.

56 Ранее – п. 9 ст. 6 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

57 Ранее – п. 2 ст. 11 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

58 Судья Тбилисского городского суда подтверждает наличие судебных дел по невыплате заработной платы во время пандемии. Комментарий судьи Тбилисского городского суда был сделан на заседании судебной коллегии, которое было организовано МОТ, Высшей школой юстиции Грузии и Ассоциацией адвокатов Грузии 25–26 июля 2020 г.

лась, несмотря на то, что объем работы, который они выполняли, остался таким же, каким он был до пандемии COVID-19⁵⁹. Часть работников, заработок которых снизился, обратились в суд с требованием о выплате заработной платы в полном размере, поскольку количество часов, отработанных ими в удаленном режиме, было таким же, как количество часов, которое они ранее проводили на рабочем месте. Так, в Тбилисский городской суд был подан иск об оплате работы, выполненной удаленно⁶⁰.

3.3.2 Изменение должностных обязанностей в одностороннем порядке

В п. 1 ст. 14⁶¹ Трудового кодекса Грузии говорится, что «существенными условиями трудового договора являются: ... д) должность (при наличии указываются чин, разряд, категория и др.), вид или описание подлежащей выполнению работы». Любые изменения должностных обязанностей или их расширение могут проводиться только по договоренности сторон. В нарушение этого положения некоторые работодатели принимали решения об изменении должностных обязанностей своих сотрудников в одностороннем порядке⁶². Так, работникам компании «Почта Грузии» было предложено выполнять дополнительные обязанности, которые не были оговорены в их трудовых договорах⁶³.

Руководство компании «Почта Грузии» утверждало, что работодатель может менять должностные обязанности согласно ст. 6 Закона Грузии «О чрезвычайном положении». В ней говорится, что «в период действия чрезвычайного положения руководители предприятий, учреждений и организаций могут, если это необходимо, временно привлекать работников и сотрудников без их согласия к выполнению работ, не предусмотренных их трудовыми договорами»⁶⁴. Поскольку Указ Президента Грузии не ограничивал трудовые права во время чрезвычайного положения, было бы ошибочным применять ст. 6 Закона Грузии «О чрезвычайном положении» к случаям изменения работодателем должностных обязанностей работников в одностороннем порядке во время пандемии COVID-19.

3.3.3 Увеличение рабочего времени в одностороннем порядке

В п. 1 ст. 14⁶⁵ Трудового кодекса Грузии говорится о том, что рабочее время относится к существенным условиям трудового договора, а именно: «существенными условиями трудового договора являются: ... в) рабочее время и время отдыха». Как Объединение профсоюзов Грузии, так и ЕМС подтверждают, что были случаи, когда работодатель в одностороннем порядке увеличивал продолжительность рабочего времени, например в учреждениях здравоохранения и в торговле про-

59 По информации Объединения профсоюзов Грузии, в некоторых случаях работники получали от 20 до 40% своей месячной заработной платы. Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии) в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г.

60 Комментарий судьи Тбилисского городского суда был сделан на заседании судебной коллегии, которое было организовано МОТ, Высшей школой юстиции Грузии и Ассоциацией адвокатов Грузии 25–26 июля 2020 г.

61 Ранее – пп. «д» п. 9 ст. 6 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г., в котором говорилось, что к существенным условиям труда относятся должность и характер выполняемой работы.

62 Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии), в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г. Лела Гвишиани (юрист ЕМС по стратегическим судебным процессам) в интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

63 Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии) в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г.

64 URL: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33472?publication=7>.

65 Ранее – п. 9 ст. 6 Трудового кодекса, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

дуктами питания. При этом работники не давали согласия на увеличение продолжительности рабочего времени. Более того, сообщается, что работодатели не поднимали работникам заработную плату, несмотря на увеличение продолжительности рабочего времени⁶⁶.

3.3.4 Ежегодный отпуск

Работники, которые во время чрезвычайного положения не выполняли работу, но получали заработную плату, столкнулись с трудностями, связанными с ежегодным оплачиваемым отпуском. Например, врачей вынуждали задним числом подписывать заявления о том, что они не будут использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в 2020 г. Таким образом, они были лишены права на использование оплачиваемого отпуска. В качестве альтернативы работодатели предлагали тем, кто хочет отдохнуть летом 2020 г., взять отпуск без сохранения заработной платы⁶⁷. Сходные проблемы имели место в одной из компаний финансового сектора⁶⁸. Работодатель решил, что период чрезвычайного положения, в течение которого работники продолжали получать заработную плату, не выполняя работы, должен автоматически считаться временем ежегодного оплачиваемого отпуска. По Трудовому кодексу Грузии оплачиваемый отпуск – право работника, и он может предоставляться только по собственному желанию работника.

3.4 Увольнения

Практика рынка труда Грузии и статистические данные по пандемии COVID-19 указывают на многочисленные проблемы, связанные с увольнением работников. Некоторые из них обсуждаются ниже.

3.4.1 Уведомление об увольнении и выходное пособие

Согласно ст. 48⁶⁹ Трудового кодекса Грузии, при прекращении работодателем трудового договора он обязан письменно предупредить об этом работника за 30 календарных дней и выплатить ему компенсацию в размере оплаты труда не менее чем за один месяц в течение 30 календарных дней⁷⁰. Работодатель также может предупредить работника за три дня до прекращения действия договора и выплатить ему компенсацию в размере оплаты труда не менее чем за два месяца в течение 30 календарных дней⁷¹. Сообщают о многих случаях увольнения работников по инициативе работодателей без выполнения обязательства о выплате компенсации. Также имели место случаи нарушения работодателями обязательства по уведомлению работников об увольнении за месяц или за три дня⁷².

66 Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии) в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г. Лела Гвишиани (юрист ЕМС по стратегическим судебным процессам) в интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

67 Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии) в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г.

68 Источник автора – неподтвержденная информация.

69 Ранее – ст. 38 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

70 URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=88313.

71 Согласно Трудовому кодексу Грузии, работодатель обязан предупреждать работника и выплачивать компенсацию только при увольнении по следующим основаниям: экономические обстоятельства, технологические либо организационные изменения, определяющие необходимость сокращения рабочей силы; несоответствие квалификации или профессиональных навыков и умений работника занимаемой им должности/выполняемой работе; долговременная нетрудоспособность работника; иные объективные обстоятельства, оправдывающие прекращение трудового договора.

72 Источник автора – неподтвержденная информация об увольнении в фармацевтическом секторе. Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии) в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г. Лела Гвишиани (юрист ЕМС по стратегическим судебным процессам) в интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

3.4.2 Увольнение по незаконным основаниям

Были случаи, когда работники утверждали, что были уволены в отсутствие законных оснований для этого⁷³. Теоретически увольнение во время чрезвычайного положения или по причинам экономического характера (вследствие чрезвычайного положения) может осуществляться в соответствии с пп. «а» п. 1 ст. 47⁷⁴ Трудового кодекса Грузии. В нем говорится, что основаниями для прекращения трудового договора являются «экономические обстоятельства, технологические либо организационные изменения, определяющие необходимость сокращения рабочей силы». Согласно существующей правоприменительной практике, увольнение считается законным и обоснованным при наличии следующих элементов: а) экономические обстоятельства, технологические или организационные изменения; б) необходимость сокращения рабочей силы; в) обоснованные критерии увольнения работника или работников⁷⁵. Бремя доказывания законности увольнения ложится на работодателя.

Поскольку пп. «а» п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Грузии содержит строгую формулировку требований, работодатели порой прибегают к увольнению по менее определенным основаниям. Пп. «о» п. 1 ст. 47⁷⁶ Трудового кодекса Грузии предусматривает «иные объективные обстоятельства, оправдывающие прекращение трудового договора» как основание для увольнения. Например, в некоторых случаях работодатели увольняли работников, используя форс-мажорные обстоятельства как объективную причину, на основании которой возможно прекращение трудового договора⁷⁷. На сегодняшний день нет судебных решений относительно того, можно ли представляющую собой форс-мажор пандемию COVID-19 считать «объективным обстоятельством», которое может быть основанием для увольнения согласно пп. «о» п. 1 ст. 47.

3.4.3 Другие случаи увольнений

Имели место также случаи увольнения работников за отказ работать в отсутствие мер защиты от COVID-19, соответствующих требованиям охраны труда⁷⁸.

В марте 2020 г. из онлайн-казино Evolution Gaming были уволены 1300 работников. Все они были наняты по договору на шестимесячный испытательный срок. Юристы EMC, представлявшие интересы некоторых из уволенных работников в суде, полагают, что увольнения имели дискриминационный характер по отношению к находящимся на испытательном сроке работникам. Истцы утверждают, что работодатель увольнял только тех, у кого был испытательный срок, и не увольнял тех, кому при увольнении полагалась компенсация⁷⁹. Истцы также считали, что работодателем были нарушены требования п. 1 ст. 38 Трудового кодекса Грузии (действовавшего до 29 сентября 2020 г.) о массовых увольнениях. Согласно этой статье, если в течение 15 календарных дней происходит увольнение не менее 100 работников, работодатель должен предупредить их и министерство труда за 45 дней. Следует подчеркнуть, что в ст. 49 новой версии Трудового кодекса Грузии (принято

73 Источник автора – неподтвержденная информация об увольнениях во время чрезвычайного положения. Раиса Липартелиани (заместитель председателя Объединения профсоюзов Грузии) в интервью Закарии Швелидзе 25 августа 2020 г. Лела Гвишиани (юрист EMC по стратегическим судебным процессам) в интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

74 Ранее – пп. «н» п. 1 ст. 27 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

75 Третье условие не применимо к случаям, когда работодатель увольняет всех работников конкретного подразделения или производственной единицы. Примеры правоприменительной практики: решение Верховного суда Грузии по делу № ас-640-2019 от 5 июля 2019 г.; решение Тбилисского городского суда по делу № 2/6358-16 от 29 ноября 2017 г. и решение Верховного суда Грузии по делу № ас-414-391-2014 от 29 июня 2015 г.

76 Ранее – пп. «о» п. 1 ст. 37 Трудового кодекса Грузии, действовавшего до 29 сентября 2020 г.

77 Лела Гвишиани (юрист EMC по стратегическим судебным процессам) в интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

78 Лела Гвишиани (юрист EMC по стратегическим судебным процессам) в интервью Закарии Швелидзе 27 августа 2020 г.

79 URL: <http://georgiatoday.ge/news/20387/Evolution-Gaming-Georgia-to-Fire-1300-after-Suspending-Contracts-of-3000>; <https://www.radiotavisupleba.ge/a/30520121.html>. Интервью автора с юристом EMC по стратегическим судебным делам 27 августа 2020 г.

го 29 сентября 2020 г.) подробно описана процедура, которая должна соблюдаться при массовом увольнении⁸⁰, включая обязанность работодателя информировать работников о массовом увольнении и проводить консультации по этому вопросу.

3.5 Трудовые споры

В этой части исследования рассматривается несколько серьезных нарушений трудового законодательства в Грузии. Общее число трудовых споров во время пандемии COVID-19 возросло. Об этом говорит официальная статистика Тбилисского городского суда, Батумского городского суда и Кутаисского городского суда. С 1 марта по 31 июля 2020 г. в Тбилисский суд был подан 541 иск по трудовым делам. В 81 случае иски касались требований работников о восстановлении на работе и компенсации за невыплату заработной платы. Для сравнения: за весь 2019 г. в Тбилисский городской суд было подано только 9 исков по трудовым спорам о восстановлении на работе и выплате заработной платы. В Батумском городском суде с 1 марта по 31 июля 2020 г. был зарегистрирован 41 трудовой спор. За тот же период 2019 г. в этот суд было подано 24 иска по трудовым делам. В Кутаисский городской суд с 1 марта по 31 июля 2020 г. было подано 33 иска по трудовым делам по сравнению с 13 за тот же период 2019 г.

Во время пандемии COVID-19 Грузия столкнулась с множеством проблем, касающихся применения основных положений трудового права. Работодатели, пользуясь сложившейся ситуацией, отстаивали свою правоту, вольно интерпретируя трудовое законодательство. Трудовой кодекс Грузии и решение правительства об объявлении чрезвычайного положения вкупе с отсутствием соответствующих указов Президента Грузии способствовали правовой неопределенности. Отсутствие четкого руководства к действию привело к росту числа трудовых споров, связанных с применением основных положений трудового права.

⁸⁰ Согласно п. 1 ст. 49 новой версии Трудового кодекса Грузии, «массовым увольнением считается прекращение работодателем трудового договора в течение 30 календарных дней по основаниям, не обусловленным личностью или поведением работника либо истечением срока трудового договора: а) не менее чем с 10 работниками – в организации с численностью работников более 20, но менее 100; б) не менее чем с 10 процентами работников – в организации с численностью работников более 100».

► 4. Казахстан

Правительством Республики Казахстан чрезвычайное положение было введено с 16 марта по 1 мая 2020 г. Указом Президента Республики Казахстан № 285 от 15 марта 2020 г. «О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан» была создана Государственная комиссия по обеспечению режима чрезвычайного положения при Президенте Республики Казахстан (Государственная комиссия)⁸¹. Решением Государственной комиссии в стране был объявлен карантин. В отдельных городах Казахстана деятельность предприятий и организаций, за исключением отдельных жизненно важных объектов, была приостановлена. Эти меры должны были приниматься при соблюдении трудового законодательства страны и без нарушения трудовых прав работников.

В ст. 15 Закона Республики Казахстан № 330 от 16 мая 2020 г. «О чрезвычайном положении» говорится о том, что для обеспечения экономической безопасности страны в период введения чрезвычайного положения и возникшей в связи с этим кризисной ситуации в социально-экономической сфере Президентом Республики Казахстан могут приниматься особые меры⁸². При этом во время чрезвычайной ситуации и карантина в Казахстане не было принято законов, ограничивающих права работников с целью поддержки экономики. Работодатели не приобрели никаких дополнительных прав или привилегий в отношении процедуры изменения или прекращения трудовых договоров в одностороннем порядке. Кроме того, в законодательстве Казахстана до пандемии COVID-19 также не упоминалось ограничение трудового законодательства или приостановка его действия во время чрезвычайного положения, за исключением запрета забастовок.

4.1 Увольнения

В пп. 2 п. 2 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан идет речь о расторжении трудовых договоров с персоналом и штатными сотрудниками по инициативе работодателя. При увольнении по этому основанию работники наиболее уязвимы, поскольку при сокращении численности или штата от работодателя не требуется обоснование. Работодатель имеет право принять решение о необходимости сокращения, и это решение не может быть обжаловано в суде. Суд может лишь проверить соблюдение процедуры увольнения, но не уполномочен принимать решение о его законности.

Расторжение трудовых договоров в Казахстане – длительная и затратная процедура. Работодатель обязан уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора не менее чем за месяц, согласно ст. 53 Трудового кодекса Республики Казахстан. В соответствии со ст. 28 Закона Республики Казахстан «О занятости населения» работодатель также обязан передавать в центр занятости населения сведения о предстоящем высвобождении работников не менее чем за месяц до него⁸³. Работодатель также обязан производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в соответствии с п. 1 ст. 131 Трудового кодекса Республики Казахстан. В трудовом законодательстве не делается различий между основаниями для индивидуальных и массовых увольнений. Оно также не требует, чтобы работодатель предлагал увольняемому работнику имеющиеся вакансии, для которых он обладает необходимой квалификацией.

81 Указ Президента Республики Казахстан от 15 марта 2020 г. № 285 «О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан». URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=32648341.

82 Закон Республики Казахстан от 16 мая 2020 г. № 330-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам чрезвычайного положения». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33519370.

83 Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. № 482-V «О занятости населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.02.2021). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38847468#pos=686;-54.

4.2 Сокращение продолжительности рабочего времени

Ст. 70 Трудового кодекса Республики Казахстан регулирует вопросы неполного рабочего времени в Казахстане. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем, которое не может быть изменено в одностороннем порядке. Согласно п. 2 ст. 70, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска и других прав в сфере труда, установленных Трудовым кодексом Республики Казахстан и коллективными договорами. Следовательно, оплата труда в условиях неполного рабочего времени производится либо по количеству отработанного времени, согласно п. 1 ст. 103, либо по сдельной системе.

При этом ст. 46 Трудового кодекса Республики Казахстан дает работодателю возможность менять режим рабочего времени без согласия работника. В исключительных случаях работодатель может в одностороннем порядке менять режим рабочего времени в связи с изменениями в организации производства, в экономических или технологических условиях и в связи с сокращением объема работ, которое ведет к сокращению численности или штата работников⁸⁴. При наличии перечисленных выше обстоятельств работодатель имеет право вводить режим неполного рабочего времени, согласно п. 3 ст. 46 Трудового кодекса Республики Казахстан. При отказе работника от продолжения работы или от предоставления письменного отказа трудовой договор с ним прекращается на основании отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, согласно пп. 2 п. 1 ст. 58 Трудового кодекса Республики Казахстан. Ст. 46 и 70 предоставляют одинаковую защиту, однако работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, согласно ст. 46, в меньшей степени влияют на изменение условий труда.

4.3 Отпуск без сохранения заработной платы и режим работы

Государство разделило бремя экономического ущерба, вызванного пандемией COVID-19, с малым и средним бизнесом. Для работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы во время чрезвычайного положения, была предусмотрена социальная выплата в размере минимальной заработной платы⁸⁵. После отмены чрезвычайного положения выплаты сохранялись в течение карантинного периода до августа 2020 г.⁸⁶ Во многих случаях работники уходили в отпуск без сохранения заработной платы. Трудовой кодекс Республики Казахстан наряду с ежегодным оплачиваемым отпуском предусматривает возможность неоплачиваемого отпуска.

Согласно ст. 97 Трудового кодекса Республики Казахстан, на основании заявления работника и с согласия работодателя работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при регистрации брака, рождении ребенка, смерти близких родственников и в иных случаях, предусмотренных трудовым и коллективным договорами. В ответе Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 17 ноября 2017 г. на вопрос от 13 ноября 2017 г. № 476773 говорится, что продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем⁸⁷. Таким образом, работник может просить о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и определять, по соглашению с работодателем, его продолжительность во время пандемии COVID-19.

84 П. 1 ст. 46 Трудового кодекса Республики Казахстан.

85 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 26 марта 2020 г. № 110. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020174#z0>.

86 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 16 июня 2020 г. № 283.

87 Ответ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 17 ноября 2017 г. на вопрос от 13 ноября 2017 г. № 476773 (dialog.egov.kz). URL: https://online.zakon.kz/document?doc_id=37090757.

Трудовой кодекс Республики Казахстан также регулирует сменную работу. В п. 6 ст. 1 сменная работа определяется как «работа в две либо в три или четыре рабочие смены в течение суток». Поскольку смена не может продолжаться больше 12 часов, привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд (круглосуточная работа) категорически запрещается в п. 4 ст. 73. Тем не менее, как во время, так и после чрезвычайного положения этот запрет не соблюдался. Одной из причин этого стало отсутствие соответствующих норм в законодательстве Казахстана.

4.4 Инспекция труда

Указом Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2019 г. № 229 «О введении моратория на проведение проверок и профилактического контроля и надзора с посещением в Республике Казахстан» были прекращены проверки субъектов малого и микропредпринимательства до 1 января 2023 г.⁸⁸ Однако этот Указ, принятый еще до пандемии COVID-19, позволяет проводить проверки в исключительных случаях. Исключения могут делаться для проверок санитарно-эпидемиологической ситуации, встречных налоговых проверок, таможенных проверок, а также проверок, направленных на предотвращение или устранение нарушений, которые потенциально несут угрозу жизни и здоровью населения, окружающей среде, законности и общественному порядку. Этим Указом было фактически приостановлено проведение трудовых инспекций⁸⁹.

4.5 Выполнение положений трудового законодательства

4.5.1 Источники информации

В этой части обзора приведены данные, предоставленные Министерством труда и социальной защиты населения (МТЦЗН) Республики Казахстан, Государственной инспекцией труда и республиканскими профсоюзными федерациями. Также использованы статистические данные Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», Конфедерацией работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан (КРПК), Комитетом по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, некоммерческими организациями (НКО) и СМИ.

Две из трех федераций профсоюзов – Федерация профсоюзов Республики Казахстан (ФПРК) и Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат» – выявили нарушения трудового законодательства. ФПРК собирала информацию от всех своих членских организаций – отраслевых и территориальных ассоциаций профсоюзов⁹⁰. «Аманат» сообщает о нарушениях прав государственных служащих и работников здравоохранения, занятых в министерстве внутренних дел, образовании, медицине и эпидемиологических службах, а также в организациях социальной защиты.

Уже в начале пандемии COVID-19 КРПК разработала серию руководств и инструкций на основе источников МОТ⁹¹. Эти материалы распространялись среди социальных партнеров, профсоюзов, ассоциаций работодателей и на предприятиях. Материалы для работодателей включали в себя рекомендации, резолюции, приказы и описание мер, принимаемых правительством для сдерживания распространения COVID-19; они будут упоминаться ниже в этом обзоре.

88 Указ Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2019 г. № 229 «О введении моратория на проведение проверок и профилактического контроля и надзора с посещением в Республике Казахстан» (с дополнениями от 17 сентября 2020 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33872377.

89 Указ Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2019 г. № 229. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1900000229>.

90 Коммюнике № 4 Федерации профсоюзов Республики Казахстан от 24 августа 2020 г.

91 Для получения дополнительной информации см.: URL: <https://atameken.kz/ru/pages/1052-msb>.

4.5.2 Нарушения трудового законодательства Казахстана

По данным МТСЗН, Государственная инспекция труда в первой половине 2020 г. провела 1908 проверок. Ею было выявлено 3015 нарушений, из которых 2097 относились к трудовым отношениям, 801 – к охране труда, 120 – к условиям труда. Среди основных нарушений трудового законодательства были: 54 случая незаконного прекращения действия трудовых договоров; 82 случая превышения лимита рабочего времени; 66 случаев пропуска сроков предоставления отпуска; 541 случай нарушения выплаты заработной платы. В результате работодателям было выдано 1088 предписаний, а общая сумма штрафов составила 86,7 миллиона тенге⁹².

4.5.3 Нарушение права на оплачиваемую работу

Во время пандемии COVID-19 нарушение права работников на оплату труда было самым значительным нарушением трудовых прав. Оно включает в себя два компонента: 1) невыплата заработной платы; 2) невыплата бонусов и надбавок работникам здравоохранения. Во-первых, Государственная инспекция труда выяснила, что на 1 июля 2020 г. долги по заработной плате, не выплаченной 18300 работникам на 460 предприятиях, достигли 1,9 миллиарда тенге. Руководители предприятий получили 315 предписаний, и им было выписано штрафов более чем на 41,5 миллиона тенге. Впоследствии 17000 работников в результате обжалования нарушений получили компенсации на общую сумму 1,79 миллиарда тенге⁹³.

Во-вторых, возникла проблема с невыплатой бонусов и надбавок медицинским и немедицинским работникам, участвовавшим в борьбе с коронавирусной инфекцией. Так, «Аманат» указывает на масштабные нарушения прав работников в центрах специальных социальных услуг во время чрезвычайного положения и карантина.

4.5.4 Изменение условий труда

По данным Главного государственного санитарного врача Республики Казахстан, во время чрезвычайного положения работники должны были круглосуточно дежурить в больницах, подвергались крайнему переутомлению, страдали от нехватки средств индивидуальной защиты (СИЗ) и их неправильного использования. С этим, вероятно, была связана вспышка инфекции среди медицинских работников. На 13 апреля 2020 г. среди работников здравоохранения было 211 случаев заражения, что составляло 20,5% всех случаев по стране⁹⁴. Казахстанский отраслевой профсоюз работников здравоохранения сообщает о чрезвычайной перегруженности и невозможности обеспечить отдых медработникам из-за нехватки персонала.

4.5.5 Массовые увольнения

По официальной статистике за II квартал 2020 г., на предприятиях крупного и среднего бизнеса, приостановивших работу, было 2064 увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией предприятия – это самый низкий показатель за полтора года. В I квартале 2020 г. без работы остались 3770 человек, в IV квартале 2019 г. – 4382, в III квартале 2019 г. – 2408, во II квартале 2019 г. – 3146, в I квартале 2019 г. – 9134⁹⁵. Однако эти цифры не включают статистику по малому бизнесу, который больше всего пострадал во время пандемии COVID-19. По данным опроса, проведенного

92 Ответ № ЖТ-Х-244 Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 8 августа 2020 г.

93 Агентство новостей NewTimes.kz. URL: <https://newtimes.kz/obshchestvo/113270-kazakhstantsam-k-iuliu-zadolzhali-po-zarplate-1-9-mlrd-tenge>.

94 Forbes Magazine Kazakhstan. URL: https://forbes.kz/process/medicine/otsutstvie_sredstv_zaschity_i_narushenie_rejima_truda_kak_zarajajutsya_medrabotki_kazahstana/.

95 Официальный сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. URL: <https://stat.gov.kz>.

КРПК, чрезвычайное положение и карантин отразились на деятельности 830000 предпринимателей. Опрос среди 40000 предпринимателей показал, что 35% респондентов увольняли работников или отправляли их в отпуск без сохранения содержания⁹⁶.

4.5.6 Отпуск без сохранения заработной платы

Во время чрезвычайного положения и карантина значительное число работников было отправлено в отпуск без сохранения заработной платы. По информации РККР, 52000 работников малого бизнеса (19%) находились в отпуске без сохранения заработной платы⁹⁷. Эта практика часто сопровождалась угрозами увольнения со стороны работодателя, что не противоречит законодательству Казахстана. При этом работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы, государство во время чрезвычайного положения выплачивало единовременное социальное пособие. Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности отмечало, что помощь, оказанная работникам государством, в достаточной степени способствовала предотвращению социального недовольства. Однако продление карантина в городах и непредоставление финансовой помощи гражданам после снятия чрезвычайного положения может вызвать рост напряженности в обществе⁹⁸.

4.6 Заключение

Обзор данных по применению ключевых положений трудового права в Казахстане указывает на то, что работодатели могли практически беспрепятственно увольнять работников и изменять условия труда без их согласия. Правовую систему можно было бы значительно укрепить, установив более жесткие требования к работодателям в случае сокращения численности и штата и в случае коллективных (массовых) увольнений. Необходимо ограничить срок, на который работник может быть переведен на режим неполного рабочего времени без его согласия в течение одного календарного года согласно ст. 46 Трудового кодекса Республики Казахстан. Это необходимо для того, чтобы такие переводы не становились бессрочными. Кроме того, необходимо отменить мораторий на проверки и разрешить инспекторам посещать предприятия. И наконец, в Трудовой кодекс Республики Казахстан необходимо ввести прямой запрет круглосуточной работы.

96 Официальная страница в соцсети Facebook Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен». URL: https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=347778056620836&id=100041659323380.

97 Там же.

98 Официальный сайт проекта «Трудовые права в Казахстане». URL: <https://labor.bureau.kz/index.php/2020/05/26/v-rezhyme-sa-moustranennosti/?fbclid=IwAR1AwpyHQUq1x4O2dn-0G6WGFncVfh7KihMyBZSru1-sQQ6kHwBSymOIVs8>.

► 5. Киргизия

Трудовое законодательство Киргизии, в том числе касающееся охраны труда, проявляет тенденцию к дерегулированию трудовых отношений и усилению ограничений, относящихся к правовым гарантиям в сфере труда. Во время распространения COVID-19 в Киргизии стало ясно, что трудовые отношения в значительной степени лишены правовых норм, нужных для должного регулирования социально-трудовых отношений. Распоряжением Правительства Киргизской Республики от 27 апреля 2020 г. № 147-р⁹⁹ Министерству труда и социальной защиты Киргизской Республики было поручено в месячный срок представить проект нормативного правового акта о внесении изменений в Трудовой кодекс Киргизской Республики в части законодательного закрепления порядка дистанционной работы в период введения режима чрезвычайного положения¹⁰⁰. Ниже приведен обзор препятствий, затрудняющих регулирование трудовых отношений во время пандемии COVID-19.

5.1 Чрезвычайное положение

Когда в Киргизии были выявлены первые случаи заражения COVID-19 и началось распространение вируса, в стране с 21 марта 2020 г. был введен режим чрезвычайной ситуации, а с 24 марта 2020 г. было объявлено чрезвычайное положение¹⁰¹. Постановление Правительства Киргизской Республики от 9 апреля 2020 г. № 197 «Об утверждении Порядка введения и осуществления ограничительных/карантинных мер в области общественного здравоохранения в Киргизской Республике» было принято для выработки правил на период чрезвычайного положения¹⁰². Были введены новые концепции, такие как изоляция, (медицинская) обсервация, ограничительные мероприятия (карантин), самоизоляция и чрезвычайная эпидемическая ситуация. Правительство заявило о том, что распространение COVID-19 представляет собой обстоятельство непреодолимой силы, на которое распространяется действие п. 7 ст. 167 Налогового кодекса Киргизской Республики¹⁰³. В этой статье говорится о том, что суммы, полученные безвозмездно в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, не облагаются подоходным налогом. При этом в трудовом законодательстве Киргизии обстоятельства непреодолимой силы не упоминаются.

99 Распоряжение Правительства Киргизской Республики от 27 апреля 2020 г. № 147-р «О возникшей ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции COVID-19» в соответствии со статьями 19, 151 и 152 Трудового кодекса Киргизской Республики, статьями 20 и 31 Закона Киргизской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе». URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/properties/ru-ru/218064/10>.

100 См. п. 4 Распоряжения Правительства Киргизской Республики от 27 апреля 2020 г. № 147-р.

101 Указ Президента Киргизской Республики от 24 марта 2020 г. УП № 55 «О введении чрезвычайного положения на территории города Бишкека Киргизской Республики» (URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/430160>), а также Указ Президента Киргизской Республики от 24 марта 2020 г. УП № 56 «О введении чрезвычайного положения на территории города Ош, Ноокатского и Кара-Суйского районов Ошской области Киргизской Республики» (URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ky-kg/430162/10?cl=ru-ru>) и Указ Президента Киргизской Республики от 24 марта 2020 г. № 57 «О введении чрезвычайного положения на территории города Джалал-Абад и Сузакского района Джалал-Абадской области Киргизской Республики» (URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/87379>). Здесь и далее – «Указы Президента Киргизской Республики №№ 55, 56 и 57».

102 Постановление Правительства Киргизской Республики от 9 апреля 2020 г. № 197 «Об утверждении Порядка введения и осуществления ограничительных/карантинных мер в области общественного здравоохранения в Киргизской Республике». URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/157482>.

103 Налоговый кодекс Киргизской Республики от 17 октября 2008 г. № 230. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202445>.

5.2 Увольнения

П. 7 ст. 88 Трудового кодекса Киргизской Республики касается прекращения трудовых отношений в чрезвычайных обстоятельствах. Согласно этому положению, трудовой договор подлежит прекращению при наступлении обстоятельств, не контролируемых сторонами, заключившими договор, и препятствующих продолжению трудовых отношений¹⁰⁴. Для прекращения действия трудового договора в соответствии с этим положением не требуется соблюдение процедур увольнения по инициативе работодателя, установленных в ст. 83.

Прекращение трудового договора в соответствии с п. 7 ст. 88 противоречит правовым положениям, запрещающим увольнение работников во время чрезвычайных обстоятельств. П. 8 Указов Президента Киргизской Республики №№ 55, 56 и 57 запрещает увольнение рабочих и служащих по собственному желанию, кроме случаев увольнения по уважительным причинам¹⁰⁵. Эта норма призвана защищать работников от возможности маскировки увольнения по инициативе работодателя под видом увольнения по собственному желанию. Однако этот вопрос часто поднимается в контексте оптимизации расходов на персонал. Одно из возможных оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, согласно п. 2 ст. 83 Трудового кодекса Киргизской Республики – это сокращение численности или штата работников. Во время чрезвычайного положения увольнение по этому основанию не запрещено.

В то же время увольнение по п. 2 ст. 83 предполагает соблюдение сложной правовой процедуры. Согласно п. 3 ст. 85 Трудового кодекса Киргизской Республики работодатель обязан не менее чем за 1 месяц до увольнения предупредить работника. В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. Ему также предоставляется один свободный день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда, согласно п. 4 ст. 85 Трудового кодекса Киргизской Республики. В судебной практике увольнение признается законным только в том случае, если стороны, заключившие трудовой договор, выполнили все предписанные законом условия¹⁰⁶. Даже в случае, когда для прекращения трудовых отношений в соответствии с п. 2 ст. 82 не требуется дополнительного обоснования со стороны работодателя, выполнение соответствующей процедуры может быть слишком затратным по времени в условиях пандемии COVID-19.

5.3 Сокращение продолжительности рабочего времени

Рабочее время – важный компонент трудового договора, и менять режим работы можно только по соглашению между работником и работодателем¹⁰⁷. На практике сокращение рабочего времени обычно осуществляется работодателями одновременно с изменением других условий труда. Переход с полного на неполный режим работы оформляется дополнительным соглашением, которое прилагается к трудовому договору¹⁰⁸. Сокращение рабочего времени в период пандемии обычно

104 К таким обстоятельствам относятся военные действия, катастрофы, стихийные бедствия и другие чрезвычайные обстоятельства.

105 Распоряжение Правительства Киргизской Республики от 27 апреля 2020 г. № 147-р. URL: <http://Cbd.Minjust.Gov.Kg/Act/View/Ru-Ru/218064>. Однако в этих документах не повторяется и не цитируется п. 8 ст. 22 Конституционного закона Киргизской Республики от 24 октября 1998 г. № 135 «О чрезвычайном положении», в котором говорится, что во время чрезвычайного положения органы государственной власти и управления могут применять чрезвычайные меры. В частности, они могут запрещать увольнение рабочих и служащих по собственному желанию, кроме случаев увольнения по уважительным причинам. См.: URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/142?cl=ru-ru>.

106 Решение № 11 Пленума Верховного суда Киргизской Республики от 28 ноября 2013 г. «О судебной практике по делам, связанным с восстановлением на работе». Бюллетень Верховного суда Киргизской Республики. № 1 (2014). С. 20.

107 Ст. 54 и п. 2 ст. 71 Трудового кодекса Киргизской Республики.

108 Согласно ст. 93 Трудового кодекса Киргизской Республики.

происходит на тех предприятиях, где происходит резкий спад деятельности, и где нет возможности занять работников.

Ст. 71 Трудового кодекса Киргизской Республики позволяет работодателю в одностороннем порядке менять режим работы, только если работодатель не может соблюдать условия трудового договора «по причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства». В таких случаях работодатель должен предупреждать работников о предстоящих изменениях и об их причинах за месяц. Только через месяц работника можно перевести на работу в условиях неполного рабочего времени с уменьшением оплаты труда. Условия, упомянутые в ст. 71 как необходимые для изменения условий труда, могут подходить не всем работодателям. Это связано с тем, что для проведения соответствующих процедур необходимо обоснование, а наступление пандемии само по себе не может рассматриваться как реорганизация в связи с переходом на удаленный режим работы.

5.4 Ежегодный отпуск

Карантин и самоизоляция не являются достаточными основаниями для переноса ежегодного отпуска. Как уже упоминалось выше, Постановлением Правительства Киргизской Республики № 241 ситуация с распространением COVID-19 была признана обстоятельством непреодолимой силы¹⁰⁹. В Постановлении не идет речь о вынужденном отпуске в связи с ковидными ограничениями. Оно не позволяет работодателям рассматривать время, в течение которого работники не выполняют работу, как ежегодный отпуск. Работники также не обязаны переносить ежегодный отпуск, совпавший по времени с карантинными ограничениями, на другой период года.

Законы Киргизии при этом не запрещают предоставлять работникам ежегодный отпуск полностью или частично по соглашению сторон. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска регулируются ст. 129 Трудового кодекса Киргизской Республики. В п. 4 ст. 129 говорится, что отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, «если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала». Таким образом, стороны трудового договора с точки зрения закона не должны были сталкиваться с трудностями при переносе отпусков во время пандемии COVID-19.

5.5 Выполнение положений трудового законодательства

Отсутствие необходимых механизмов регулирования трудовых отношений во время пандемии COVID-19 поставило руководство страны и исполнительные органы власти перед необходимостью принятия соответствующих законодательных актов. Во время чрезвычайного положения регулирование трудовых отношений было децентрализовано и осуществлялось на отраслевом и местном уровнях. Работодатели переводили деятельность в удаленный режим, что не было предусмотрено существующими законами. По данным Министерства труда и социальной защиты Киргизской Республики, в Киргизии сегодня 2442600 занятых и половина из них во время самоизоляции работает дистанционно¹¹⁰.

¹⁰⁹ Постановление Правительства Киргизской Республики от 8 мая 2020 г. № 241 «О мерах по реализации Закона Киргизской Республики «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Киргизской Республики по вопросам стабилизации социально-экономической ситуации в связи с обстоятельствами непреодолимой силы». URL: <https://www.gov.kg/ru/npa/s/2438>.

¹¹⁰ Данные по состоянию на 11 января 2021 г.: Рынок труда в Киргизской Республике на 1 июля 2020 г. URL: <http://www.zanyatost.kg/Page/PageShow/1016>.

Такая совокупность обстоятельств вызвала трудности с обеспечением социальных и трудовых прав всех трудящихся во время пандемии COVID-19. Вот некоторые наиболее распространенные нарушения прав работников: несвоевременная выплата отпускных; вынужденный неоплачиваемый отпуск; незаконное снижение заработной платы (включая невыплату положенных по закону надбавок и премий); принуждения к увольнению; необеспечение средствами индивидуальной защиты; непредоставление условий труда, соответствующих оговоренным в трудовых договорах стандартам, во время самоизоляции и удаленной работы.

Работники общественного транспорта города Бишкека протестовали против сокращения рабочего времени и заработной платы в связи с ограничениями, направленными на предотвращение распространения COVID-19¹¹¹. Нормативные документы не предусматривали компенсацию работникам общественного транспорта. В качестве ответной меры мэрия увеличила им рабочий день и отменила запрет на работу такси в выходные дни¹¹². Следует также отметить, что большинство работников общественного транспорта работают по договорам гражданско-правового характера, и поэтому на них не распространяются гарантии трудового законодательства.

Распоряжение Правительства Киргизской Республики от 4 мая 2020 г. об установлении единовременной денежной компенсации в случае смерти медицинского работника в результате заражения COVID-19 вызвало негативную реакцию в обществе¹¹³. Этим распоряжением устанавливался размер пособий – 1 миллион сомов (13000 долларов США). Однако при расчете пособия на основании средней месячной заработной платы в 5000 сомов (65 долларов США), как предписывает ст. 252 Трудового кодекса Киргизской Республики, оно должно составлять 1,2 миллиона сомов (15500 долларов США). Более того, если для расчета компенсации использовать среднемесячную номинальную заработную плату медработников, составляющую 10500 сомов (135 долларов США)¹¹⁴, единовременное пособие должно быть в два раза выше предложенного. Дата выплаты пособия до сих пор неизвестна¹¹⁵.

При практическом выполнении Распоряжения Правительства Киргизской Республики от 27 апреля 2020 г. № 147-р также возникли проблемы с соблюдением прав государственных служащих¹¹⁶. Этим распоряжением устанавливается дискриминационная разница в заработной плате между работниками, оставшимися на своих рабочих местах, и теми, кто был переведен на дистанционный режим работы во время пандемии COVID-19. В связи с этим доход государственных и муниципальных служащих от дополнительных выплат, таких как финансовая помощь, пособия на жилье и коммунальные услуги, снизился.

Количество увольнений по сокращению штата и вынужденных отпусков увеличивалось¹¹⁷. Этому могло способствовать распространение COVID-19 и законодательное перекалывание финансовых издержек на работодателей. Для обеспечения соблюдения санитарно-гигиенических правил

111 «В Бишкеке из-за коронавируса ужесточают карантин, больных будут размещать в общежитиях вузов». Телеканал «Настоящее время». 1 июля 2020 г. URL: <https://www.currenttime.tv/a/kyrgyzstan-coronavirus-karantin/30700477.html>.

112 «Мэрия Бишкека ослабила ограничения работы такси и маршруток во время карантина». URL: <https://fergana.news/news/119763/>.

113 Распоряжение Правительства Киргизской Республики от 4 мая 2020 г. № 161-р «Об установлении единовременной денежной компенсации». URL: https://online.zakon.kz/m/Document?doc_id=37904142.

114 «Профсоюз медиков Киргизии заявил о занижении выплат за заражение COVID-19». URL: <https://fergana.news/news/120231/>.

115 «Профсоюз медработников: Обещанные выплаты врачам и медсестрам так и не получили». URL: https://24.kg/obschestvo/159746_profsoyuz_medrabotnikov_obeschannyye_vyplatyi_vrachi_imedsestryi_tak_inepoluchili.

116 Распоряжение Правительства Киргизской Республики от 27 апреля 2020 г. № 147-р. URL: <https://www.gov.kg/ru/npa/s/2415>.

117 Так, в некоторых отраслях экономики было объявлено о продлении режима удаленной работы. См. Приказ Министерства образования и науки Киргизской Республики от 17 августа 2020 г. № 631/1 «Об организации учебного процесса в высших и средних профессиональных учебных заведениях Киргизской Республики в 2020-2021 учебном году». URL: <https://krsu.edu.kg>.

и эпидемиологической безопасности работников большое значение имеют проверки¹¹⁸. Несмотря на большое количество нарушений трудовых прав, связанных с охраной труда, эффективное предотвращение нарушений и необходимый контроль не представляются возможными из-за продолжающегося моратория на проверки.

В заключение следует сказать, что законодательство Киргизии не допускает дисбаланса в отношении сторон трудового договора. При этом механизмы регулирования оказались неподготовленными к условиям удаленной работы и не смогли обеспечить достойные условия труда работникам во время пандемии COVID-19. Нарушения существенных условий труда, которые можно отнести на счет экономической политики и неадекватного управления, широко распространены.

118 Закон Киргизской Республики от 25 мая 2007 г. № 72 «О порядке проведения проверок субъектов предпринимательства» (URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202105?cl=ru-ru>). Постановление Правительства Киргизской Республики от 17 декабря 2018 г. № 586 «О введении временного запрета (моратория) на проведение проверок субъектов предпринимательства».

► 6. Россия

Принятые в Российской Федерации во время пандемии COVID-19 положения, регулирующие трудовые вопросы, создали множество неоднозначных с правовой точки зрения ситуаций. В этом разделе мы рассмотрим юридически неопределенные моменты в сфере трудового права.

6.1 Увольнения

Один из спорных вопросов – можно ли увольнять работников в соответствии с п. 7 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации. П. 7 ст. 83 позволяет прекращать трудовой договор при наступлении чрезвычайных обстоятельств, таких как военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства. В законе также указано, что прекращение договора по этому основанию допускается, если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации не позволяет однозначно определить, имело ли место официальное признание чрезвычайных обстоятельств, о котором идет речь в п. 7 ст. 83¹¹⁹. По мнению экспертов, для работодателей было бы очень рискованно ссылаться на п. 7 ст. 83¹²⁰. Так, премьер-министр Михаил Мишустин сделал соответствующее предупреждение работодателям, которые будут пытаться уволить работников в связи с пандемией COVID-19¹²¹. Кроме того, в Указах Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 и от 2 апреля 2020 г. № 239 было использовано понятие «нерабочие дни», однако ему не было дано определения¹²². В целом, к нерабочим относятся те дни, за которые работник получал заработную плату, не выполняя трудовых функций в период с 30 марта по 30 апреля 2020 г. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) пояснила, что увольнение работников во время нерабочих дней возможно только по их собственному желанию, по соглашению сторон и в связи с истечением в этот период срочного трудового договора¹²³.

Еще одним основанием для увольнения работников является сокращение численности или штата, что предусмотрено п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель не обязан обосновывать сокращение. У него должен быть согласованный локальный акт в форме штатного расписания, в котором указаны должности, оклады и количество работников, занимающих соответствующие должности. При проведении сокращений работодатель принимает управленческое решение о том, что определенные должности или количество работников, занимающих определенные должности, необходимо сократить.

Для проведения мероприятий по сокращению требуются значительное время и затраты. Работодатель обязан: 1) уведомить работников о предстоящем сокращении не менее чем за два месяца до него, согласно п. 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации; 2) предложить увольняемым работникам имеющиеся у него вакансии, на которые они могут быть трудоустроены, согласно п. 3 ст. 81; 3) сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации о предстоящем

119 См. Раздел 5.2 о чрезвычайном положении ниже.

120 См., например: Шестакова М. Можно ли уволить работника в период карантина, если он ничего не делает? / ЭЖ-Юрист. – 2020. – № 181-19 (1119-1120). URL: <https://www.eg-online.ru/consultation/419810/>.

121 «Мишустин пригрозил проверками за увольнения на фоне пандемии» / РБК. – 2020. – 21 марта. URL: <https://www.rbc.ru/society/21/03/2020/5e75e3619a79474c3ea1d877>.

122 Указы Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 и от 2 апреля 2020 г. № 239.

123 П. 7

сокращении за два месяца до него, согласно п. 1 ст. 82; 4) выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также заработную плату еще как минимум за два месяца, согласно п. 1 ст. 178. Если сокращение признается массовым, процедура увольнения работников становится еще более дорогостоящей и длительной для работодателя¹²⁴. Таким образом, работодателю было бы сложно обосновать увольнение в условиях ограничений, направленных на сдерживание пространства COVID-19.

6.2 Сокращение продолжительности рабочего времени

Рабочее время – одно из условий, которые оговариваются в трудовом договоре, и его, как правило, можно менять только по взаимному согласию сторон. Исключение из этого правила описано в п. 5 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Это положение, по сути, позволяет сохранить рабочие места. С учетом мнения первичной профсоюзной организации работодатель имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели. Это можно делать в связи с изменением организационных или технологических условий труда, не позволяющим сохранить определённые сторонами условия трудового договора, если это может привести к увольнению значительного числа работников. Если работники не соглашаются с изменением, работодатель может их уволить в связи с сокращением численности или штата.

В судебной практике есть прецеденты, демонстрирующие, что временные финансовые затруднения, связанные со спадом производства, не являются основанием для изменения трудового договора в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации¹²⁵. Можно ожидать, что во время пандемии суды будут занимать аналогичную позицию в отношении финансовых трудностей работодателей. Даже если суды будут продолжать принимать сторону работодателя, необходимость предупредить работников за длительный срок и значительные расходы могут оказаться слишком обременительными во время пандемии.

Кроме того, понятие нерабочих дней не раскрывается в существующем трудовом законодательстве¹²⁶. В связи с этим возникли вопросы относительно его применения. Предприятия, деятельность которых не была отнесена к жизненно важной, и которые не могли работать удаленно, должны были платить своим работникам среднюю заработную плату в полном объеме во время действия ограничений. В разъяснении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации говорится о том, что вынужденное прекращение деятельности не считается простым, вызванным действием обстоятельств непреодолимой силы. Таким образом, государство переложило экономическое бремя ковидных ограничений на плечи работодателей. В то же время финансовое содействие, которое они получили, вряд ли можно считать адекватным тем обстоятельствам, с которыми они столкнулись¹²⁷.

Многие работники трудились удаленно. Министерство труда предложило по мере возможности использовать режим удаленной работы – это еще одно понятие, не определенное законом. И хотя в некоторых сферах, таких как образование, удаленная работа велась как во время, так и после нерабочих дней, некоторые работодатели не стремились перейти на удаленный режим из-за сложностей с рабочим временем и заработной платой¹²⁸.

124 Критерии признания сокращения массовым определяются соглашением социальных партнеров на отраслевом или территориальном уровне.

125 Решение Нижегородского областного суда от 19 января 2016 г. по апелляционной жалобе по делу № 33-681/2016; решение Московского областного суда от 14 сентября 2010 г. по делу № 33-17729.

126 Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 111 и 112). Нерабочие дни, объявленные указом Президента Российской Федерации, не подпадают ни под одну из этих категорий.

217 По этой теме см.: Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как вызов трудовому праву / Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 3–8.

128 См.: Ключевская Н. Переход на дистанционную работу в условиях коронавируса: возможные способы / Garant.ru. 20 марта 2020 г. URL: <http://www.garant.ru/news/1332617/#ixzz6W7OjTkQE>.

6.3 Ежегодный отпуск

Согласно ст. 123 (1) Трудового кодекса Российской Федерации, работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в определенное время года. Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в течение которого эти отпуска будут предоставляться. Ни работник, ни работодатель не имеют права в одностороннем порядке менять график отпусков. Если ежегодный отпуск приходится на нерабочие дни, объявленные Президентом Российской Федерации, его нельзя продлить или перенести на другое время, за исключением случаев, когда работник не может уйти в отпуск по причине болезни. В таком случае, согласно п. 1 ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации, ежегодный отпуск должен быть перенесён на другое время «с учетом пожеланий работника». Таким образом, при введении нерабочих дней работодатель не может считать время, в течение которого работник не может выполнять свои трудовые обязанности, ежегодным отпуском.

6.4 Чрезвычайное положение и обстоятельства непреодолимой силы

Власти России не объявляли ни о наступлении чрезвычайных обстоятельств, о которых упоминается в п. 7 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации, ни о чрезвычайном положении¹²⁹. Существует мнение, что главы субъектов федерации России могут объявлять о наступлении чрезвычайных обстоятельств согласно п. 7 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации¹³⁰. Так, Указом мэра Москвы от 5 марта 2020 № 12-УМ был введен режим повышенной готовности на основании Федерального закона от 21 декабря 1994 г. В п. 14 Указа мэра распространение COVID-19 признано обстоятельством непреодолимой силы. Понятие обстоятельства непреодолимой силы заимствовано из терминологии гражданского права. В трудовых отношениях оно используется в ст. 239 Трудового кодекса Российской Федерации, которая освобождает работника от материальной ответственности по отношению к работодателю. При этом остается неясным, объявил ли мэр Москвы своим Указом № 12-УМ чрезвычайное положение.

6.5 Выполнение положений трудового законодательства

Совет при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека (СПЧ) использовал предоставленные Конфедерацией труда России (КТР) материалы для подготовки доклада о проблемах, с которыми столкнулись работники и население России во время пандемии COVID-19. СПЧ также подготовил рекомендации для Правительства Российской Федерации по защите социальных и трудовых прав работников во время пандемии COVID-19¹³¹. СПЧ выделил прекращение рассмотрения дел судами во время карантина как одну из основных проблем, препятствующих защите трудовых и социальных прав.

129 В терминах, предусмотренных Федеральным конституционным законом от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» и Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

130 См.: Черных Н. В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? / Актуальные проблемы российского права. – Том 5. – № 5 (114). – С. 151–159.

131 «Совет по правам человека направил в Правительство Рекомендации по защите социальных и трудовых прав работников». 23 апреля 2020 г. URL: http://president-sovet.ru/presscenter/news/read/6244/?fbclid=IwAR2NcFYnseu7Sj4qZn11H932RA5Ygy11B525mxZzK0EP858_Msq0XZzy4nE.

Согласно данным СПЧ, наиболее частые нарушения прав работников – это вынужденный неоплачиваемый отпуск, неправомерное снижение оплаты труда, нарушение правил в отношении нерабочих дней, массовые увольнения и сокращения, проблемы с предоставлением средств индивидуальной защиты, невыполнение рекомендаций Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по предотвращению заражения коронавирусной инфекцией, а также несоблюдение правил, ограничивающих время работы моряков.

От ковидных ограничений сильно пострадали самозанятые работники. Работники, занятые в платформенной онлайн-экономике, которая относится к цифровой экономике, выполняющие работу на онлайн-платформах в интернете или при посредничестве таких платформ – это либо самозанятые работники, либо независимые подрядчики. Ввиду недостаточной ясности относительно статуса договоров с ними в национальной юрисдикции многие уязвимые работники не получали финансовой помощи в связи с чрезвычайной ситуацией и не были включены в другие стандартные схемы социальной поддержки.

В СМИ широко освещалась акция протеста работников, оказывающих услуги через цифровую онлайн-платформу Delivery Club¹³². В июне 2020 г. они создали профсоюз курьеров и объявили о своем намерении провести забастовку¹³³. Работники служб доставки продуктов, таких как «Яндекс», протестовали против задержки оплаты и других нарушений трудовых прав, связанных с рабочим временем, сверхурочной работой и заработной платой.

В период действия ограничений работодатели нередко допускали нарушения в отношении отпусков, используя так называемый вынужденный неоплачиваемый отпуск¹³⁴. Согласно ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, работник имеет право просить о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы «по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам». Работодатель имеет право предоставить такой отпуск или отказать в его предоставлении. Такой отпуск не оплачивается и не рассматривается как ежегодный оплачиваемый отпуск. На практике работодатели вынуждают работников писать заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Ситуация, когда работодатель не может обеспечить работников работой, считается простоем. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачивается работодателем в размере не менее двух третей тарифной ставки или оклада работника¹³⁵.

В целом, трудовое законодательство Российской Федерации не ограничивало права работников во время пандемии COVID-19. Однако из-за того, как оно соблюдалось, многие работники оказались в уязвимом положении. Введение нерабочих дней и неясность относительно объявления чрезвычайной ситуации создали неопределённость как для работников, так и для работодателей, и наиболее маргинализированные работники, не защищенные надежными договорами, остались во время пандемии COVID-19 без поддержки.

132 URL: <https://pronedra.ru/zabastovka-kurerov-delivery-club-v-chem-sut-konflikta-491072.html>.

133 См. страницу профсоюза в соцсети VKontakte. URL: https://m.vk.com/courier_fight?from=post&fbclid=IwAR1YPWkrnRGkAkUL2hmSvQwClv0BfG_2EPVgQzwKjH-0K9poozVXFgFB1os.

134 Министерство предупредило о незаконности принуждения работников к уходу в отпуск за своей счет. URL: <https://www.rbc.ru/economics/31/03/2020/5e822b4e9a7947e25546c97b>.

135 Использование «вынужденного» неоплачиваемого отпуска было широко распространено среди российских работодателей во время экономических кризисов 1990-х годов, и представители органов власти специально предупреждали их об ответственности за применение таких практик.

► 7. Основные выводы

7.1 Правовые реформы

Страны, о которых идет речь в этом обзоре, за исключением Беларуси и Казахстана, не вносили в свои законодательства значительных изменений в связи с пандемией COVID-19, из-за которой положение работников ухудшилось. В Грузии, Казахстане и Киргизии в связи с распространением вируса было объявлено чрезвычайное положение. При этом ни в одной из этих стран объявление чрезвычайного положения не спровоцировало прямого и реального ограничения прав работников.

7.2 Практическое применение

Основные проблемы во всех странах, которых касается этот обзор, связаны с применением государством и работодателями существующих трудовых норм.

- 1. Увольнения.** В большинстве рассмотренных в обзоре стран властями были приняты меры для ограничения увольнений. Однако на практике массовые увольнения во время пандемии COVID-19 имели место в России, Грузии и Киргизии, в основном на предприятиях малого и среднего бизнеса. При этом во всех странах, рассматриваемых в обзоре, были случаи незаконного увольнения работников. Чаще всего работников убеждали или вынуждали согласиться на увольнение, что освобождало работодателей от необходимости заранее предупредить их и выплачивать им выходное пособие.
- 2. Время работы.** Во всех рассмотренных в обзоре странах сокращение рабочего времени допускается только по соглашению между работником и работодателем. Обеспечение работника работой – одна из обязанностей работодателя, и если работодатель не может ее выполнить, работник имеет право на оплату простоя. Во всех рассмотренных в обзоре странах отпуск без сохранения заработной платы должен предоставляться работникам только по их просьбе, однако в реальности работников часто вынуждали уходить в неоплачиваемый отпуск. В то же время в этих странах существовала острая проблема, связанная с тем, что у работников, нагрузка которых возросла в связи с пандемией COVID-19, рабочее время превышало допустимый по закону максимум, в особенности в здравоохранении, на транспорте и в сфере доставки товаров.
- 3. Ежегодный отпуск.** В большинстве обсуждаемых стран закон не позволяет работодателям в одностороннем порядке рассматривать пребывание в карантине, в течение которого работник не может выполнять свои обязанности, как ежегодный оплачиваемый отпуск. Это связано с тем, что решение вопроса о ежегодном отпуске принимается по согласованию с работником. Однако на практике работодатели часто принимали такие решения в одностороннем порядке.

7.3 Обеспечение соблюдения законодательства

С учетом тяжелой ситуации в обсуждаемых странах не предпринималось значительных усилий по обеспечению соблюдения соответствующего трудового законодательства. Это неудивительно, поскольку во всех этих странах законные полномочия, а также человеческие и финансовые ресурсы инспекции труда были так или иначе ограничены еще до пандемии COVID-19. В этой связи можно отметить, что широко распространённые нарушения прав работников и необходимость соблюдения безопасности и охраны труда на предприятиях заставляют еще раз вспомнить о важности деятельности трудовой инспекции. Ни в одной из указанных стран нет отдельных судов по трудовым делам, и поэтому трудовые споры рассматриваются гражданскими судами.

► 8. Рекомендации

В свете результатов проведенного исследования выполнение приведенных ниже рекомендаций может помочь сделать трудовое законодательство более последовательным, а меры, принимаемые в отношении пандемии COVID-19, более эффективными для всех работников. Несмотря на то, что эти рекомендации основываются на опыте лишь пяти стран, мы считаем, что они применимы ко всем государствам субрегиона.

1. Обеспечить соответствие законодательной базы по различным трудовым вопросам (трудовые отношения, трудовые права, занятость, социальное обеспечение и др.) чрезвычайным условиям путем:
 - а) внесения ясности в законодательство, которое оказалось неоднозначным во время пандемии COVID-19. Например, может потребоваться разъяснение понятия «обстоятельства непреодолимой силы», а также внесение ясности по вопросам одностороннего изменения условий труда, предоставления ежегодного отпуска без согласования с работником, трактовки COVID-19 как профессионального заболевания, трудового статуса платформенных работников и социального обеспечения работников неформального сектора;
 - б) принятия законодательства в ключевых сферах, таких как удаленная работа, краткосрочная/неполная занятость и чрезвычайное положение с тем, чтобы обеспечить ясность в чрезвычайных ситуациях и позволить работодателям и работникам при необходимости менять режим работы так, чтобы работодатели могли сохранять гибкость, а работникам была обеспечена защита.
2. Обеспечить наличие стратегии соблюдения законов, в рамках которой соответствующие институты, такие как суд и трудовая инспекция, могли бы эффективно обеспечивать выполнение законодательства путем проведения консультаций и эффективного контроля. Первостепенное внимание следует уделить:
 - а) анализу судебной практики по делам о нарушениях трудовых прав в целом, и особенно во время чрезвычайных ситуаций;
 - б) обеспечению наличия у трудовых инспекторов полномочий и ресурсов, необходимых для полноценного выполнения ими своих функций, предусмотренных Конвенцией МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81).
3. Обеспечить проведение консультаций с профсоюзами и организациями работодателей по вопросам реформирования в сфере законодательства и его исполнения, рекомендуемого в п. 1 и 2.

Контакты

Группа технической поддержки
по вопросам достойного труда
и Бюро МОТ для стран Восточной
Европы и Центральной Азии /
Департамент управления
и трипартизма (GOVERNANCE)

Российская Федерация
107 031 Москва
ул. Петровка, д. 15, офис 23
Тел.: +7 495 933 08 10
E-mail: moscow@ilo.org