ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF THE LEGISLATION OF RUSSIA AND FOREIGN COUNTRIES

УДК 616

Линхоева Елена Михайловна, Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова г. Улан-Удэ, Россия

Linhova E.M., elinhoeva99@mail.ru

Аннотация

Данная статья посвящена анализу одного из основных вопросов трудового права – защиты трудовых прав и интересов работников. Дана краткая характеристика действующим способам защиты трудовых прав работников, органов, осуществляющих контроль (надзор) за соблюдением норм трудового законодательства не только в России, но и в зарубежных странах. Выделены особенности защиты трудовых прав в период пандемии.

Abstract

This article analyzes one of the main issues of labor law-the protection of labor rights and interests of employees. A brief description of the current methods of protecting the labor rights of employees, bodies that exercise control (supervision) monitoring compliance with labor legislation not only in Russia, but also in foreign countries. The features of labor rights protection during the pandemic are highlighted.

Ключевые слова: трудовые права, защита трудовых прав, пандемия, трудовое законодательство России, трудовое законодательство зарубежных стран.

Keywords: labor rights, protection of labor rights, pandemic, labor legislation of Russia, labor legislation of foreign countries.

Каждый человек имеет право на защиту своих трудовых прав. В Трудовом кодексе Российской Федерации закреплены нормы, условия, права и обязанности работников и работодателе.

В нашей стране контроль за соблюдением прав работников относится к компетенции Федеральной инспекции труда (Трудовой инспекции), государственных надзорных органов, а также других органов исполнительной власти.

Трудовая инспекция является контролирующим органом не только в нашей стране. Так, в Японии любой работодатель, требующий, чтобы его работники работали сверх установленного законом времени или в государственные выходные дни, обязан представить в местную Трудовую инспекцию соглашение на такие условия самого работника. Тем, кто работает сверхурочно или ночью, положены повышающие коэффициенты: от 25 до 60%.

Тема защиты трудовых прав работников была всегда и остается достаточно актуальной, тем более в настоящий момент времени в виду происходящих в мире событий, связанных с пандемией 2020 года (covid-19), поскольку трудовые права работников могут быть нарушены со стороны недобросовестных работодателей.

Во многих странах объявлен карантин или режим самоизоляции, в связи с которым предприятия несут колоссальные убытки. Несмотря на то, что предпринимаемые государственные меры поддержки направлены на систематизацию возникающих проблем и их нивелирование, со стороны работодателей имеют место нарушения трудовых прав работников.

Так, например, в период активного распространения вируса в нашей стране, граждане обязаны соблюдать режим самоизоляции, в связи с чем в период с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно должны находиться дома.

Данные ограничения установлены Указом Президента Российской Федерации «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (covid-19)». Названным нормативным правовым актом работникам вышеуказанные дни отнесены к нерабочим дням, которые должны быть оплачены работодателем в полном объёме как рабочие дни. Данные требования не распространяются на предприятия, которые перечислены в пункте 4 названного Указа.

Однако на практике, отдельные работодатели не желают нести дополнительные расходы в виде выплаты работникам заработной платы за такой достаточно большой период нерабочих дней. И поэтому для того, чтобы минимизировать свои убытки, принуждают работников писать заявления на отпуск без сохранения заработной платы. Работники, боясь потерять работу, вынуждены поддаваться данным требованиям, которые диктуют работодатели в такие непростые для всех времена.

Данные противоправные действия однозначно являются незаконными и нарушают трудовые права работников. Работодатель не имеет права отправлять работников в отпуск без содержания по инициативе самого работодателя. Для того, чтобы восстановить нарушенные права, работник имеет полное право обратиться в Трудовую инспекцию, надзорные органы (прокуратуру) и непосредственно в суд.

Эти действия работников могут осуществляться в соответствии с установленными в статье 352 ТК РФ способами защиты трудовых прав работников, согласно которой основными способами защиты трудовых прав и свобод работников являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случаях нарушений работодателями требований трудового законодательства и трудовых прав работников, установленных по результатам

проведения контрольных (надзорных) мер соответствующими государственными органами, предусмотрена административная ответственность в ст. 5.27 КоАП РФ, в которой определены меры административного наказания, которые могут быть наложены на должностное лицо или предпринимателя в размере от 1000 до 5000 рублей и штраф на компанию в размере от 30000 до 50000 рублей.

Также необходимо отметить, что на фоне пандемии коронавируса, работника не могут уволить по такому основанию, как прогул. На сегодняшний день, в открытом доступе отсутствует судебная практика по данным трудовым спорам ввиду того, что данная проблема стала актуальной относительно недавно.

В настоящее время участились случаи, когда организации, не попадающие под п. 4 Указом Президента Российской Федерации «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (covid-19)» продолжают осуществлять «подпольно» свою деятельность. Это может быть закрытое заведение, которое будет принимать гостей в закрытом режиме. Или же салоны красоты, которые должны быть закрыты, но продолжают не официально осуществлять свою деятельность в данное время.

Как правило у данных «противоправных предпринимателей» есть работники, которые вынуждены выходить на работу. Тем самым данные работодатели помимо нарушения закона о самоизоляции, подвергают опасности своих работников, что приводит к нарушению их законных прав.

Работодатели несут полную ответственность за безопасность граждан, поэтому должны соблюдать Постановление Главного врача России № 7 от 18 марта 2020 г. «Об обеспечении режима изоляции в целях предотвращения распространения COVID-2019». Поэтому работодатели не имеют право накладывать штрафы на работников в данный период.

За правонарушения по обеспечению безопасности работников в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия также предусмотрена

административная ответственность работодателей. Так, согласно ст. 6.3 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность юридических лиц в случае нарушения санитарно-эпидемиологического благополучия населения с наложением на предпринимателей административного штрафа в размере от 1000 до 5000 рублей, а на фирмы – от 10 000 до 20 000 рублей.

В случае, если нарушение повлекло массовое заражение людей, виновника привлекут к уголовной ответственности. Статья 236 УК РФ предусматривает наказание в виде штрафа в 80 000 рублей, изъятия дохода за полгода, 3-летней дисквалификации, обязательных работ на срок до 380 часов, ограничения свободы или исправительного труда на 12 месяцев. Если преступление повлечет смерть человека, санкции ужесточаются. Нарушителя могут поместить в исправительное учреждение сроком на 5 лет.

В целях сравнительно-правового анализа необходимо будет рассмотреть имеющиеся меры государственной защиты прав работников во время аналогичных событий в зарубежных странах. Так как не только Россия, но другие страны мира были вынуждены ввести режим чрезвычайной ситуации (карантин) и (или) режим самоизоляции. Поэтому многие работодатели были вынуждены закрыть предприятия на данный момент и нести обязательства перед своими работниками.

Правительство страны Китая во время эпидемии вменило предприятиям в обязанность платить зарплату работникам, не способным выполнять свои должностные обязанности в связи с болезнью или нахождением в карантине. В то же время средние и мелкие компании были освобождены от уплаты социальных отчислений с февраля по июнь 2020 года, а для крупных компаний отчисления были сокращены наполовину с февраля по апрель 2020 года.

Распространение COVID-19 поставило задачу защиты трудящихся не только перед китайскими властями, но и перед руководством их главного заокеанского противника - США, несмотря на традиционно неразвитую систему социальной защиты в этой стране.

14 марта 2020 года Палата представителей Конгресса США приняла закон «О первоочередной защите семей от коронавируса» (Families First Coronavirus Response Act).

Согласно этому закону работники, заболевшие коронавирусом или не имеющие возможности выполнять свои должностные обязанности в связи с карантинными мерами, должны будут получать 100% зарплаты (но не выше 511 долларов в день) в течение двух недель.

Частично занятый работник получит зарплату за столько часов, сколько он отработал бы за те же две недели. Работник, заботящийся о заболевшем или подвергнутом карантинным мерам члене семьи либо о ребенке в связи с закрытием школы/детсада, получает отпуск на те же две недели с сохранением 2/3 зарплаты (но не выше 200 долларов в день). По истечении этих двух недель перечисленные группы работников могут получить дополнительный отпуск вплоть до десяти недель - с сохранением рабочего места и 2/3 зарплаты (но не выше 200 долларов в день).

Работодателям предоставляются налоговые вычеты на сумму, равную указанным выплатам. Закон распространяется на госсектор и на частные предприятия с численностью персонала до 500 человек. Также Министерству труда США предоставляется право освобождать от действия этого закона малые предприятия (с персоналом до 50 человек), если его применение поставит под угрозу выживание предприятия.

Правительство Франции призывает работодателей и работников максимально использовать возможности дистанционной занятости. Но в тех случаях, когда работать удаленно невозможно по объективным обстоятельствам, работники получают отпуск. Совет министров Франции принял постановление, согласно которому работники, переведенные в режим самоизоляции из-за контакта с носителями коронавируса или из-за пребывания в зоне эпидемии, получают отпуск по болезни.

Зарплата сохраняется в размере, предусмотренном французским законодательством для такого отпуска (50% от среднемесячного заработка;

увеличивается при наличии дополнительных условий), на срок вплоть до трех недель.

В последнее время из-за усугубления ситуации правительство Франции было вынуждено закрыть часть предприятий. В этих случаях применяются такие нормы: действие трудового договора приостанавливается, но не прекращается. Работникам выплачивается 70% от зарплаты-брутто, то есть около 84% зарплаты-нетто (минус отчисления в соцфонды), но не ниже МРОТ. Если работник совмещает простой с профессиональным обучением, он получает 100% зарплаты-нетто. Потолок - 4,5 МРОТ. А работодатели получают правительственную субсидию, которая, однако, лишь частично покрывает эти расходы (чуть больше 7 евро на человека в час).

Правительство Новой Зеландии объявило, что с 16 марта граждане, возвращающиеся из-за рубежа (кроме близлежащих стран Океании), или вернувшиеся из Китая, Южной Кореи, Ирана и Италии ранее этой даты, или контактировавшие с подтвержденным носителем коронавируса, должны будут соблюдать режим самоизоляции в течение двух недель. Если из-за этого режима они не смогут выполнять свои должностные обязанности, то получают отпуск на время самоизоляции. Их работодатели будут подавать заявки на получение госсубсидии (в неделю - 585 новозеландских долларов на одного полностью занятого работника и 350 - на одного частично занятого работника) и выплачивать эту сумму работникам в течение пребывания в самоизоляции. Эта субсидия не отменяет, но является дополнительной по отношению к выплатам в связи с регулярным отпуском и к выплатам по болезни, предусмотренным законом.

Если в Германии сотрудники увольняются из-за того, что вследствие эпидемии компания теряет деньги, то уволившиеся имеют право на пособие по безработице. Они также имеют право на выходное пособие, если план социальной компенсации был согласован с Советом по труду или профсоюзом. Работники должны получать зарплату во время установленных работодателем карантинов или временных перерывов работы - независимо от того, могут ли

фактически работать на дому. Обычно, если человек не может работать из-за болезни, работодатель должен выплачивать ему полную зарплату в течение шести недель (законное пособие по болезни). Исключение применяется, если болезнь была вызвана пренебрежением к требованиям властей.

Подводя итог по рассмотренным особенностям в сфере защиты трудовых прав работников в России и зарубежных странах в период пандемии COVID-19, следует отметить, что во всех этих государствах были приняты соответствующие меры государственной поддержки по защите прав работников и установлена ответственность за их нарушение.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Указ Президента РФ от 02.04.2020 N 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 02.04.2020.
3. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1.
4. Абульханова Л.И., Васильева М.И. Проблемы защиты прав работников в трудовом законодательстве России // Научная аллея. - 2019.- Т. 4. - № 1 (28). - С. 693-696.
5. Алиев Д. Т. Право работника на защиту своего достоинства: проблемы реализации и перспективы развития // Научный поиск. - № 1. - 2015. - С.53-54
6. Амаглобель Н. Д. Трудовое право: учебник для вузов. - М.: УНИТИДАНА: Закон и право, 2012. - 503 с.
7. Белянинова Ю.В. Трудовое право. Учебный курс. - М.: Приор-опубл., 2017 .- 222 с.

8. Сайт Международного департамента ФНПР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.solidarnost.org/articles/covid-19-i-zaschita-trudyaschihsya-zarubezhnyy-opyt.html (дата обращения: 27.04.2020).

Literature:

1. The Labor code of the Russian Federation from 30.12.2001 № 197-FZ (ed. from 16.12.2019) / / "Collection of legislation of the Russian Federation", 07.01.2002, № 1 (part 1), article 3.
2. Decree of the President of the Russian Federation of 02.04.2020 N 239 "on measures to ensure the sanitary and epidemiological welfare of the population on the territory of the Russian Federation in connection with the spread of a new coronavirus infection (COVID-19)" / / Official Internet portal of legal information http://www.pravo.gov.ru, 02.04.2020.
3. "Code of the Russian Federation on administrative offences" from 30.12.2001 No. 195-FZ (ed. from 01.04.2020) (with amendments). and add., Intro. in force from 12.04.2020) / / "Collection of legislation of the Russian Federation", 07.01.2002, no. 1 (part 1), article 1.
4. Abulkhanova L. I., Vasileva M. I. Problems of protection of workers ' rights in the labor legislation of Russia // Science alley. - 2019. - T. 4. - № 1 (28). - Pp. 693-696.
5. Aliyev D. T. the right of an employee to protect his dignity: problems of implementation and prospects for development // Scientific search. - No. 1. - 2015. - P. 53-54
6. Amaglobel N. D. Labor law: textbook for universities. - Moscow: UNITIDANA: Law and law, 2012. - 503 p.
7. Belyaninova Yu. V. Labor law. Training course. - Moscow: Prior-publ., 2017. - 222 p.
8. Website of the International Department of the FNPR [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.solidarnost.org/articles/covid-19-i-zaschita-trudyaschihsya-zarubezhnyy-opyt.html (date accessed: 27.04.2020.