

Научная статья
УДК 342.734; 349.226
doi: 10.17223/22253513/52/12

Конституционный принцип свободы труда в чрезвычайных условиях: старые проблемы и новые вызовы

Михаил Сергеевич Сагандыков¹

¹ Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), Челябинск, Россия, sagandykovms@susu.ru

Аннотация. Рассматривается ограничение свободы труда в условиях чрезвычайного положения, наличия чрезвычайной ситуации и введения режима повышенной готовности. Анализ судебной практики и законодательства указывает на проблемы иерархии источников трудового права, их соотношения с законодательством, регулирующим защиту от чрезвычайных ситуаций, в том числе в условиях режима повышенной готовности. Аргументируется необходимость внесения изменений в ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

Ключевые слова: свобода труда, временные переводы работников, чрезвычайные ситуации, режим повышенной готовности

Для цитирования: Сагандыков М.С. Конституционный принцип свободы труда в чрезвычайных условиях: старые проблемы и новые вызовы // Вестник Томского государственного университета. Право. 2024. № 52. С. 164–178. doi: 10.17223/22253513/52/12

Original article
doi: 10.17223/22253513/52/12

The constitutional principle of freedom of work in emergency conditions: old problems and new challenges

Mikhail S. Sagandykov¹

¹ South Ural State University (National Research University),
Chelyabinsk, Russian Federation, sagandykovms@susu.ru

Abstract. The purpose of this scientific article was to identify theoretical and practical problems that arise in the process of implementing the principle of freedom of work in a state of emergency, the presence of an emergency situation and the introduction of a high-alert regime. The task is to outline ways to eliminate contradictions in labor legislation and law enforcement practice.

To achieve this goal, the scientific literature devoted to the problems of restricting the labor rights of citizens during the period of various emergency regimes, including the high-alert regime, has been studied. The empirical basis of the work was the materials of judicial practice of the Constitutional Court of the Russian Federation and courts

of general jurisdiction in cases of transfer of employees to other jobs in accordance with parts 2 and 3 of Article 72.2 of the Labor Code of the Russian Federation. The cases reviewed related to two periods – before and after the introduction of a high-alert regime in the country in connection with the COVID-19 coronavirus epidemic. An attempt has been made to trace changes in the approaches of judicial authorities to the grounds that employers use to transfer employees without their consent to another job.

The author joins the opinion of a number of researchers who draw attention to the contradictory nature of the subordinate law-making of state authorities of the Russian Federation and its subjects aimed at countering the spread of coronavirus. The need to specify the powers of the President of the Russian Federation, executive authorities of the Russian Federation and its subjects in Article 5 of the Labor Code of the Russian Federation as a permanent norm in case of various kinds of crisis situations is supported. It is necessary to clarify at the legislative level the rights of employees, which may be restricted in the event of a state of emergency, the presence of an emergency situation or the establishment of a high-alert regime, to determine the limits of such restrictions. In conclusion, it is proposed to make specific changes to parts 2 and 3 of Article 72.2 of the Labor Code of the Russian Federation to specify cases and situations where transfer to another job is permissible without the consent of the employee.

Keywords: freedom of work, temporary transfers of workers, emergencies, high alert mode

For citation: Sagandykov, M.S. (2024) The constitutional principle of freedom of work in emergency conditions: old problems and new challenges. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 52. pp. 167–181. (In Russian). doi: 10.17223/22253513/52/12

Конституция Российской Федерации (далее – Конституция) каким-либо особым образом не регулирует отношения, связанные с осуществлением прав и свобод во время действия каких-либо чрезвычайных ситуаций [1. С. 44]. Лишь, в ст. 56 Конституции упоминается, что при введении чрезвычайного положения допускается ограничивать отдельные права и свободы граждан, среди которых свобода труда и право на труд, предусмотренные ст. 37 Основного закона.

Кроме того, об ограничении прав и свобод человека и гражданина говорится также в ч. 3 ст. 55 Конституции. В соответствии с этой нормой ограничение устанавливается исключительно «федеральным законом и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства».

Наконец, косвенно с ограничением прав и свобод человека и гражданина связана ч. 3 ст. 17 Конституции. По ее смыслу такие ограничения возможны при условии, что осуществление прав и свобод одними гражданами может нарушать права и свободы других.

Этот комплекс конституционных положений создает основу для регулирования трудовых отношений в условиях чрезвычайных и иных подобных ситуаций.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают пограничность ситуации, сложившейся в последние годы, – ни чрезвычайное, ни военное положение

в стране не были объявлены, но и обычной ее тоже не назовешь. Это позволяет говорить о состоянии глобального кризиса, связанного с постпандемийной, политической, военной ситуацией, что создает для трудового права и законодательства систему вызовов, требующих быстрого и адекватного ответа [2].

В то же время ряд изменений в трудовом законодательстве уже произошел. Они вызваны разными факторами постоянного и временного характера: переходом экономики на инновационные, цифровые технологии; влиянием на общественные отношения пандемии COVID-19; мобилизацией экономики в связи с проведением Россией специальной военной операции; контрсанкционной политикой российского государства, необходимостью дополнительной защиты граждан в социальной сфере в целом и в трудовых отношениях в частности; стремлением усилить государственное участие в регулировании труда и занятости.

Указанные причины обусловили необходимость обращения к теоретическим и практическим проблемам, которые рассматриваются в юридической науке и практике давно, но в сегодняшних условиях приобретают новое, более важное значение.

Среди таких проблем – правовое регулирование отношений, связанных с использованием наемного труда в чрезвычайных и иных нестандартных, экстренных ситуациях.

Трудовой кодекс РФ касается данного вопроса несколько раз. В каждом из этих случаев закон каких-либо дополнительных гарантий трудовых прав в связи со сложившейся чрезвычайной ситуацией не называет, а напротив, содержит различные исключения и изъятия из общих норм, влекущих ухудшение правового положения работников, некоторые ограничения права работника на труд и свободу труда.

В соответствии с абз. 3 и 4 ч. 4 ст. 4 ТК РФ не относится к принудительному труду, а значит, считается законным обязательное привлечение работника к работе, обусловленной введением чрезвычайного или военного положения, либо выполняется в связи с наличием каких-либо чрезвычайных обстоятельств.

Данные нормы основаны на положениях ряда международно-правовых документов, прежде всего, ст. 2 Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда»¹.

Указанные нормы формируют содержание принципа запрета принудительного труда – важнейшего трудово-правового принципа, провозглашенного Декларацией МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998).

¹ Конвенция № 29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс».

На основе этого принципа и сформулированы те изъятия и исключения, о которых была сказано выше. Главные из них – это дополнительные возможности, которые предоставляются работодателю для использования труда работников без их согласия на работах, не предусмотренных трудовым договором, или в нерабочее при наличии чрезвычайных обстоятельств: временные переводы на другую работу (ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ), сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ) и работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

В части 2 ст. 59 ТК РФ закреплено право работодателя заключать с работниками, привлекаемыми на работу для предотвращения или устранения последствий чрезвычайных обстоятельств, срочные трудовые договоры.

Статьи 142 и 413 ТК РФ ограничивают право работников на защиту. В первом случае речь идет о запрете использовать приостановку работы в случае невыплаты работнику заработной платы более 15 дней. Во втором – о реализации работниками права на забастовку, что запрещено в «период введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении».

Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», посвященный регулированию вопросов охраны труда работников, привнес в трудовое законодательство интересную новеллу.

Статья 214.1 запрещает работу в опасных условиях труда, за исключением, в частности, работ, связанных с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций.

Наконец, п. 7 ч. 1. ст. 83 ТК РФ устанавливает основание увольнения работников, связанное с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

Показанные выше примеры свидетельствуют о том, что реализация в текущих нормах трудового законодательства принципа запрета принудительного труда ограничивает содержание (или, если угодно, наполняет дополнительным содержанием) других принципов трудового права. Среди них – принципы свободы труда, обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе права на отдых, права на безопасные условия труда, обеспечения права на справедливую оплату труда, право на защиту трудовых прав всеми предусмотренными законом способами. Отметим, что все эти принципы являются не только отраслевыми, но и конституционными, поскольку имеют прямое выражение в Конституции (ст. 37, 45, 46 и др.).

Рассмотрим некоторые из указанных выше норм ТК РФ с учетом тех вызовов, с которыми сталкиваются сегодня трудовые отношения и их правовое регулирование.

Наверное, главным фактором, оказавшим влияние на реформирование трудового законодательства и обновление судебной практики, стала пандемия COVID-19.

Пожалуй, наиболее явно проблема ограничения и необходимости защиты работников от произвольного восприятия работодателями принципов

свободы труда и запрета принудительного труда проявляется при временных переводах работников на другую работу в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Рассматриваемая проблема является предметом изучения достаточно давно. Л.Ю. Бугров справедливо отметил, что редакция ТК РФ 2006 г. меняет подход законодателя к временным переводам. На сегодняшний день он возможным только в связи с наличием каких-либо чрезвычайных обстоятельств, указанных в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, а переводы «по производственной необходимости» возможны только с согласия работника [3]. Отметим, что указанное изменение закона было принято несмотря на более раннюю практику Конституционного Суда РФ, который в ряде решений подтвердил законность переводов по производственной необходимости, объяснив это предоставлением работнику существенных гарантий в такой ситуации¹.

В то же время прошедшие изменения закона не сняли всех проблем, возникающих при принятии решений работодателями в связи с временными переводами на другую работу в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника.

Проблему достаточно четко обозначил Верховный Суд РФ, который в ряде решений указал, что нельзя назвать законным перевод «под предлогом временной необходимости при отсутствии исключительных случаев, свидетельствующих о реальной необходимости такого перевода»².

Перевод по причинам, перечисленным в ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, без согласия работника возможен только в том случае, когда они вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. Однако работодатели часто пытаются использовать данную норму и при отсутствии каких-либо чрезвычайных обстоятельств, прикрывая ей реальное желание перевести работника на другую работу по производственной необходимости.

Подтверждением тому судебная практика.

Так, судом было установлено, что врач-хирург из стационара, куда он принят на работу, был переведен на должность врача-хирурга поликлиники на время отсутствия других врачей по причине их нетрудоспособности. Работодатель считал такой перевод обоснованным, поскольку он был необходим не просто по производственной необходимости, а в связи с тем, что жители не могли остаться без медицинской помощи, т.е. моделирую некую исключительную ситуацию, которая может затрагивать нормальные жизненные условия населения, как это сказано в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. Однако суд посчитал по-другому, иск работника удовлетворил, не обнаружив никаких

¹ См.: Определения Конституционного Суда РФ от 19.02.2004 № 54-О, от 19.02.2004 № 55-О // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 апреля 2011 г. № 53-В11-1 // СПС «КонсультантПлюс».

исключительных обстоятельств для временного перевода работника на другую работу без его согласия¹.

Такое же решение по схожему делу было принято другим судом. Работодатель пытался объяснить свое решение тем, что нахождение в отпуске врача поликлиники могло привести к нарушению лечебного процесса всей больницы, поэтому перевод истца без его согласия на другую работу для замещения отсутствующего работника был правомерен. Суд эти доводы отклонил как несостоятельные, поскольку основаны на неверном толковании норм материального права².

В действиях работодателей нередко отсутствует причинно-следственная связь между наличием какого-либо чрезвычайного обстоятельства и решением о временном переводе работника на другую работу без его согласия. Так, суд установил, что работник был временно переведен на должность заместителя генерального директора по режиму и сохранности. Основанием для перевода названо устранение последствий производственной аварии на теплосетях. Авария была, но должность, на которую работник был переведен, прямо не связана с производством каких-либо неотложных работ – заместитель генерального директора по режиму и сохранности. Судебная коллегия подтвердила обоснованность решения суда первой инстанции, признав перевод и последующее увольнение работника за прогул незаконными³.

Очень подробно и аргументировано проблема временных переводов без согласия работника раскрыта в решении Московского областного суда⁴. Суд проводит параллель с п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, предусматривающей увольнение работника при наличии чрезвычайных обстоятельств, а не с ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, к которой отсылает ч. 3 этой же статьи.

Действительно, в ч. 3 ст. 72.2 сказано, что временный перевод без согласия работника возможен, если простой, необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения отсутствующего работника вызваны «чрезвычайными обстоятельствами», указанными в ч. 2 ст. 72.2, тогда как в ней термин «чрезвычайные обстоятельства» не используется.

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 20 июня 2018 г. по делу № 33-10845/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

² Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 03 июня 2019 г. по делу № 33-3441/2019 // СПС «КонсультантПлюс»; см. также: Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 08 октября 2015 г. по делу № 33-15399/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

³ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 28 ноября 2018 г. по делу № 33-4211/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 16 января 2019 г. по делу № 33-1679/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

Суд опирается на ст. 3 Федерального конституционного закона «О чрезвычайном положении» (далее – ФКЗ «О чрезвычайном положении»)¹ и объясняет, что «к чрезвычайным обстоятельствам закон относит события, существенно влияющие на жизнедеятельность людей, общества и государства и требующие принятия специальных мер по защите среды обитания, жизни, здоровья, прав и свобод граждан, материальных и иных ценностей от уничтожения, повреждения, хищения. Данные обстоятельства должны носить либо длительный характер, либо в результате возникновения такого обстоятельства должны возникнуть непреодолимые препятствия для чего-либо». Кроме того, отличительным признаком чрезвычайного обстоятельства, по мнению суда, является «наличие официального документа, подтверждающего факт чрезвычайного обстоятельства (стихийного бедствия). Это могут быть справки государственных органов, медицинских учреждений о соответствующем происшествии или болезни (эпидемии), решения органов власти о введении чрезвычайной ситуации на определенной территории».

В своем сообщении в рамках XI Международного конгресса сравнительного правоведения «Чрезвычайные ситуации: проблемы правового регулирования в современном обществе» Н.А. Соколова обратила внимание на то, что четкое доктринальное понятие «чрезвычайная ситуация» в юридической науке до сих пор не предложено [4].

Рассматривая вопросы терминологии с позиции трудового права и трудового законодательства, можно сделать вывод, что законодатель не всегда последователен, используя такие понятия, как «чрезвычайное положение», «чрезвычайное обстоятельство», «чрезвычайная ситуация», «исключительный случай». А судебная практика добавляет к этому еще «экстренную ситуацию»².

К примеру, очевидно, что одни и те же понятия, особенно если они носят общеправовой или межотраслевой характер, должны иметь одинаковые значения и равное правовое наполнение.

Одно из ключевых понятий в рамках рассматриваемой нами темы – «чрезвычайные обстоятельства». Его содержание раскрыто в ст. 3 ФКЗ «О чрезвычайном положении».

Вместе с тем при внимательном сравнении п. «б» ст. 3 ФКЗ «О чрезвычайном положении» и ч. 2. ст. 72.2 ТК РФ мы увидим, что ФКЗ не относит к чрезвычайным обстоятельствам указанные в ТК РФ несчастные случаи на производстве и производственные аварии (называет лишь термин «аварии» без уточнения).

При этом не секрет, что именно предотвращением несчастных случаев и производственных аварий работодатель чаще всего прикрывает временный

¹ Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) «О чрезвычайном положении» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

² См.: Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 28 ноября 2018 г. по делу № 33-4211/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

перевод работника на другую работу в случае отпуска, болезни или иного отсутствия основного работника. Действительно, временное отсутствие, например, какого-либо должностного лица организации, наделенного необходимыми компетенциями, допустим руководителя подразделения¹, формально создает угрозу несоблюдения работодателем требований охраны труда, что теоретически может стать причиной несчастного случая на производстве. Также отсутствие того или иного специалиста потенциально создает угрозу производственной аварии. Вместе с тем работодатель обязан предвидеть плановое (отпуск, профессиональная переподготовка и т.д.) или незапланированное (временная нетрудоспособность) отсутствие должного лица, иметь заранее подготовленный алгоритм действий, не предусматривающий необходимости переводов работников без их согласия на работу, на которую они не соглашались.

Далее в п. «б» ст. 3 ФКЗ «О чрезвычайном положении» перечисленные обстоятельства названы чрезвычайными ситуациями. Это понятие раскрыто уже в ч. 2 ст. 1 Федерального закона «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (далее – ФЗ «О защите населения»)², и в его содержание несчастные случаи и производственные аварии также не входят.

Действительно, вряд ли несчастные случаи на производстве можно отнести к обстоятельствам, которые угрожают всему населению или его части. Такая характеристика им дана в ст. 72.2 ТК РФ.

Другими словами, ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ либо расширяет понятия чрезвычайных обстоятельств и чрезвычайных ситуаций по сравнению с ФКЗ «О чрезвычайном положении» и ФЗ «О защите населения», либо вводит какое-то другое понятие, не давая ему наименования, а лишь некую характеристику – «исключительные случаи».

На наш взгляд, и то и другое вряд ли уместно.

В этом смысле указанные выше выводы, сделанные Московским областным судом, наиболее точно, на наш взгляд, соответствует смыслу законодательства, если ФКЗ «О чрезвычайном положении», ФЗ «О защите населения» и ТК РФ рассматривать в комплексе.

С появлением COVID-19 судебная практика, связанная с применением работодателем временных переводов на другую работу в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, получила новое развитие.

Ситуация развивалась стремительно, а законодательство – сумбурно. В России режим чрезвычайного положения введен не был, в отличие от ряда

¹ Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 № 66318) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>

² Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ (ред. от 04.11.2022) «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>

других стран, например Кыргызстана, Казахстана, некоторых европейских государств¹.

В то же время Президентом РФ была издана серия указов², которыми были объявлены нерабочие дни общей продолжительностью с 30 марта по 10 мая 2020 г. [6. С. 25], а еще раньше органы государственной власти субъектов Российской Федерации начали вводить «режим повышенной готовности» и противоэпидемиологические мероприятия, направленные на профилактику и противодействие распространению инфекции³.

Необходимо отметить, что в большинстве своем судебная практика по делам, связанным с временными переводами на другую работу во время действия режима повышенной готовности, складывалась в пользу работников.

Так, суды указывали на отсутствие доказательств наличия чрезвычайных обстоятельств, признанных решением Правительства РФ или органа государственной власти региона, которые могли бы препятствовать продолжению трудовых отношений, режим чрезвычайной ситуации не вводился, а «введение режима повышенной готовности само по себе не свидетельствует о наличии препятствий к продолжению трудовых отношений работниками ответчика»⁴, в том числе это касалось случаев изменения места работы (обособленного структурного определения) без изменения трудовой функции⁵.

Кроме того, работодатели часто заставляли работников выполнять работу в период действия нерабочих праздничных дней, при том, что данные

¹ Стоит согласиться с А.Л. Благодарной, предположившей, что отказ от объявления чрезвычайного положения в период пандемии вызван, среди прочих причин, желанием не допустить возможность увольнения работников в соответствии с п. 7 ст. 83 ТК РФ, т.е. вследствие действия признанных государственными органами чрезвычайных обстоятельств [5].

² Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>; Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 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. URL: <http://www.pravo.gov.ru>; Указ Президента РФ от 28.04.2020 № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>

³ См., например: Указ Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности» // СПС «КонсультантПлюс»; Распоряжение Правительства Челябинской области от 18.03.2020 № 146-рп // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См.: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24.05.2021 № 88-10353/2021 по делу № 2-1211/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См.: Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ульяновского областного суда от 12 мая 2021 г. по делу № 33-1706/2021; Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 января 2021 г. по делу № 33-0610/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

организации не относились к числу тех, на которые не распространялось действие вышеуказанных Указов Президента РФ¹.

В ряде некоторых дел ответчики ссылались на тот факт, что временный перевод был вызван необходимостью замещения работников, которые отсутствовали в связи нахождением на изоляции. Во многих случаях это касалось медицинских работников.

Решения судов при таких обстоятельствах были разнонаправлены. Например, судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда 4 марта 2021 г. принимает решение об отсутствии оснований для временного перевода, поскольку факт изоляции работников не означает наличие чрезвычайных обстоятельств, с которыми закон связывает возможность временного перевода работников на другую работу без их согласия². Позднее данное решение было подтверждено судом кассационной инстанции³.

Свердловский областной суд 18 мая 2021 г. по аналогичному делу принимает прямо противоположное решение. Распространение новой коронавирусной инфекции и введенный в связи с этим режим повышенной готовности относится, по мнению суда, к исключительным случаям, ставящим под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в связи с чем работодатель вправе перевести работника без его согласия на другую. Отсутствие персонала вследствие изоляции медицинских работников представляет угрозу оказания качественной медицинской помощи в условиях распространения инфекции⁴.

В рассмотренных выше решениях Свердловского областного суда и Седьмого кассационного суда общей юрисдикции принято во внимание письмо Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 24 апреля 2020 г. № 14-0/10/В-3191, 16-3/И/2-5382 «Об оформлении трудовых отношений с медицинскими работниками, оказывающими медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 в стационарных условиях»⁵. В одном случае суд увидел в письме лишь разъяснения относительно организации работы в условиях распространения новой коронавирусной инфекции, а в части временных переводов никаких новых позиций, по сравнению со ст. 72.2 ТК РФ, выражено не было. В другом, более позднем, деле суд, напротив, акцентировал внимание на указание государственных органов в исключительных случаях осуществлять перевод медицинских работников без их согласия на другую работу,

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 22.09.2021 по делу № 33-38298/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

² Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 04 марта 2021 г. по делу № 33-3481/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

³ Определение судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13 июля 2021 г. по делу № 8Г-8823/2021[88-10086/2021] // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 мая 2021 г. по делу № 33-7460/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ СПС «КонсультантПлюс».

соответственно, посчитав таковым режим повышенной готовности в условиях распространения коронавирусной инфекции.

С.В. Степанов отмечает высокую роль писем государственных органов в период пандемии COVID-19, которые, по существу, стали «нетипичным источником трудового права». Несмотря на отсутствие классических признаков источника права, некоторые суды признают за такими письмами нормативный характер, поскольку содержат новые для сложившейся ситуации правила поведения [7].

Многие авторы объясняют структурные изменения в системе источников трудового права повышенной оперативностью, которая требовалась от органов государственной власти в первые периоды борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции.

Следствием этого стало более раннее принятие подзаконных нормативных правовых актов по сравнению с законами, делегирование нормотворческих полномочий органам государственной власти субъектов РФ [8].

Нельзя не согласиться с А.М. Куренным, обратившим внимание на некоторую «нелигитимность» с точки зрения иерархии нормативных правовых актов правотворческой деятельности органов исполнительной власти в условиях необходимости принятия срочных решений во время пандемии COVID-19 [9. С. 9].

Так, право органов государственной власти субъектов РФ устанавливать дополнительные правила поведения для граждан и организаций при введении режима повышенной готовности законодательно было оформлено только 1 апреля 2020 г., после внесения изменений и дополнений в ФЗ «О защите населения»¹ (пп. «у» и «ф» п. 1 ст. 11), тогда как многие такие решения были приняты еще в феврале и марте [10. С. 52].

Такая мера была вынужденной, но подобные ситуации могут встречаться и в будущем, поэтому требуют правовой регламентации.

Сделанное С.Ю. Головиной предложение дополнить ТК РФ правилами об особых нормотворческих полномочиях органов исполнительной власти в случае введения режима повышенной готовности, возникновения чрезвычайной ситуации [11] реализовано в июне 2020 г.²

¹ Федеральный закон от 01.04.2020 № 98-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>

² Федеральный закон от 08.06.2020 № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>

В июле 2022 г. ст. 252 ТК РФ была дополнена частью второй, предоставляющей Правительству РФ при введении специальных мер в сфере экономики вправо устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях¹.

Данная норма, в отличие от предыдущей, имеет уже не временное, а постоянное действие. Вместе с тем всех проблем она не снимает [2]. Более того, помимо положительных моментов может спровоцировать и ряд отрицательных тенденций в правовом регулировании трудовых отношений. Речь идет о возможной дискриминации отдельных групп работников, нарушении принципа свободы труда ввиду установления различного рода ограничений их прав по сравнению с общими правилами ТК РФ, или, напротив, путем предоставления другим группам работников дополнительных гарантий, не всегда отвечающих конституционным принципам справедливости [12], разумности, соразмерности и другим.

Таким образом, несмотря на внесенные в ТК РФ изменения и дополнения, неопределенность в вопросах правового регулирования трудовых отношений в кризисных ситуациях в будущем осталась.

Возможно, требуется более четкая конкретизация полномочий Президента РФ, органов исполнительной власти РФ и ее субъектов, но в ст. 5 ТК РФ, и не временно [2], а в качестве постоянно действующей нормы на случай различного рода кризисных ситуаций.

Конституционный Суд РФ неоднократно в своих решениях отмечал необходимость соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений, в том числе, при установлении различного рода ограничений прав работников и предоставлении в связи с этим дополнительных гарантий².

Для правового регулирования трудовых отношений в условиях, отличающихся от обычных, данный тезис имеет принципиальное значение.

Ухудшение экономического положения ввиду наличия какой-либо чрезвычайной ситуации не должно приводить к несоразмерному пересмотру и минимизации гарантий трудовых прав работников. Баланс интересов работников, работодателей и государства должен быть сохранен [6. С. 29].

Любые ограничения прав граждан должны быть законодательно оформлены, соразмерны преследуемым целям [2; 4. С. 52]. Необходимо на законодательном уровне конкретизировать права работников, которые могут быть ограничены в случае введения чрезвычайного положения, наличия чрезвычайной ситуации или установления режима повышенной готовности, определить пределы таких ограничений.

¹ Федеральный закон от 14.07.2022 № 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

² См., например: Определение Конституционного Суда РФ от 25 мая 2017 г. № 1098-О // СПС «КонсультантПлюс».

В то же время, по верному замечанию Х.И. Гаджиева, судебная система должна быть готова к формированию «качественно новой философии судебной власти в условиях чрезвычайных ситуаций» [4. С. 52].

Возвращаясь к временным переводам на другую работу без согласия работника, предлагаем внести изменения в ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ: следует убрать из перечня обстоятельств, с которыми ч. 2 ст. 72.2 связывает возможность перевода, несчастные случаи на производстве, которые, на наш взгляд, относятся к производственной необходимости, а не к чрезвычайным или иным подобным обстоятельствам. Еще более правильным было бы зеркально соотнести указанный перечень с содержанием п. 1 ст. 1 ФЗ «О защите населения» и п. «б» ст. 3 ФКЗ «О чрезвычайном положении».

В части 3 ст. 72.2 ТК РФ следует внести изменения. Поскольку в соответствии с указанной статьей перевод не преследует цель предотвратить или устранить последствия какой-либо экстренной ситуации, то требования к такому переводу без согласия работника должны быть жестче, по аналогии с п. 7 ст. 83 ТК РФ. Другими словами, такой перевод в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника должен быть возможен не только если эти ситуации вызваны обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, но и при условии, что они признаны решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Список источников

1. Сагандыков М.С. Конституционные основы защиты прав граждан в условиях чрезвычайных ситуаций: трудовправовой аспект // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2017. Т. 17, № 3. С. 44–48. doi: 10.14529/law170308
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 2–5. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
3. Бугров Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 2–16. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. Кошелева Е.В., Лебедева Я.И., Фокин Е.А. Чрезвычайные ситуации: проблемы правового регулирования в современном обществе (обзор XI Международного конгресса сравнительного правоведения) // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2022. Т. 18, № 1. С. 47–60.
5. Благодир А.Л. О смягчении в сфере труда негативных последствий распространения коронавирусной инфекции COVID-19 // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 11–14. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
6. Головина С.Ю., Раманкулов К.С., Томашевский К.Л., Хасенов М.Х. Трудовое право и социальное обеспечение в государствах ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19: опыт Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 13–33.
7. Степанов С.В. Государство и трудовое право в условиях пандемии COVID-19 // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 59–61. doi: 10.18572/2221-3295-2022-3-59-61. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
8. Федотова Ю.Г. Реализация мер административно-публичного обеспечения социальной защиты граждан в условиях режима повышенной готовности // Социальное и пенсионное право. 2020. № 3. С. 3–7. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

9. Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, практика, наука. № 4. 2020. С. 4–12.
10. Дорошенко Е.Н. Конституционно-правовые основы ограничения прав человека в связи с пандемией новой коронавирусной инфекции // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15, № 12. С. 48–56.
11. Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–7. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
12. Жильцова Ю.В., Новикова С.В., Козина Е.В. Принцип справедливости в трудовом праве и его соблюдение в условиях пандемии COVID-19 и ее последствий // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 19–22. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

References

1. Sagandykov, M.S. (2017) Konstitutsionnye osnovy zashchity prav grazhdan v usloviyakh chrezvychaynykh situatsiy: trudopravovoy aspekt [Constitutional Foundations for Protecting Citizens' Rights in Emergencies: Labor Law Aspect]. *Vestnik YuUrGU. Seriya "Pravo."* 17(3). pp. 44–48. DOI: 10.14529/law170308
2. Lushnikov, A.M. & Lushnikova, M.V. (2023) Sovremennoe rossiyskoe трудовое право: global'nye vyzovy v kontekste riska i neopredelennosti [Modern Russian Labor Law: Global Challenges in the Context of Risk and Uncertainty]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 1. pp. 2–5.
3. Bugrov, L.Yu. (2011) Istoriya i obshchie sovremennye pravila perevodov na druguyu rabotu [History and General Modern Rules for Transfers to Another Job]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 4. pp. 2–16.
4. Kosheleva, E.V., Lebedeva, Ya.I. & Fokin, E.A. (2022) Chrezvychaynye situatsii: problemy pravovogo regulirovaniya v sovremenном obshchestve (obzor XI Mezhdunarodnogo kongressa sravnitel'nogo pravovedeniya) [Emergencies: Problems of Legal Regulation in Modern Society (review of the XI International Congress of Comparative Law)]. *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya*. 18(1). pp. 47–60.
5. Blagodir, A.L. (2021) O smyagchenii v sfere truda negativnykh posledstviy rasprostraneniya koronavirusnoy infektsii COVID-19 [On Mitigating the Negative Consequences of the Spread of Coronavirus Infection COVID-19 in the Sphere of Labor]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 1. pp. 11–14.
6. Golovina, S.Yu., Ramankulov, K.S., Tomashevskiy, K.L. & Khasenov, M.Kh. (2020) Trudovoe pravo i sotsial'noe obespechenie v gosudarstvakh EAES v usloviyakh pandemii COVID-19: opyt Belarusi, Kazakhstana, Kyrgyzstana i Rossii [Labor Law and Social Security in the EAEU States in the Context of the COVID-19 Pandemic: The Experience of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia]. *Rossiyskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*. 4. pp. 13–33.
7. Stepanov, S.V. (2022) Gosudarstvo i трудовое право v usloviyakh pandemii COVID-19 [State and Labor Law in the Context of the COVID-19 Pandemic]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 3. pp. 59–61. DOI: 10.18572/2221-3295-2022-3-59-61
8. Fedotova, Yu.G. (2020) Realizatsiya mer administrativno-publichnogo obespecheniya so-tsial'noy zashchity grazhdan v usloviyakh rezhima povyshennoy gotovnosti [Implementation of Measures of Administrative and Public Support for Social Protection of Citizens in Conditions of High Alert]. *Sotsial'noe i pensionnoe pravo*. 3. pp. 3–7.
9. Kurennoy, A.M. (2020) Nekotorye aktual'nye problemy pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy [Some current issues of legal regulation of labor relations]. *Rossiyskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*. 4. pp. 4–12.
10. Doroshenko, E.N. (2020) Konstitutsionno-pravovye osnovy ogranicheniya prav cheloveka v svyazi s pandemiy novoy koronavirusnoy infektsii [Constitutional and legal basis for

limiting human rights in connection with the pandemic of a new coronavirus infection]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava*. 15(12). pp. 48–56.

11. Golovina, S.Yu. (2020) Pandemiya koronavirusnoy infektsii (COVID-19) kak novyy vyzov trudovomu pravu [Coronavirus infection pandemic (COVID-19) as a new challenge to labor law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 3. pp. 3–7.

12. Zhiltsova, Yu.V., Novikova, S.V. & Kozina, E.V. (2020) Printsip spravedlivosti v trudovom prave i ego soblyudenie v usloviyakh pandemii COVID-19 i ee posledstviy [The principle of fairness in labor law and its observance in the context of the COVID-19 pandemic and its consequences]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 4. pp. 19–22.

Информация об авторе:

Сагандыков М.С. – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой теории государства и права, трудового права Южно-Уральского государственного университета (национального исследовательского университета) (Челябинск, Россия). E-mail: sagandykovms@susu.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

Sagandykov M.S., South Ural State University (National Research University) (Chelyabinsk, Russia). E-mail: sagandykovms@susu.ru

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 10.05.2023;
одобрена после рецензирования 25.08.2023; принята к публикации 21.06.2024.*

*The article was submitted 10.05.2023;
approved after reviewing 25.08.2023; accepted for publication 21.06.2024.*