

**Е. А. Коваленко**, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин и трудового права имени проф. А. И. Процевского юридического факультета Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

УДК 349.2

## ГАРАНТИИ ПРАВ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ БОРЬБЫ С РАСПРОСТРАНЕНИЕМ ИНФЕКЦИИ COVID-19 В УКРАИНЕ И УГРОЗА ЦИВИЛИСТИЧЕСКОЙ ЭКСПАНСИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

### Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы современного трудового права Украины, связанные с обеспечением прав сторон трудовых правоотношений в условиях борьбы с распространением коронавирусной инфекции COVID-19 и пути их разрешения. Констатируется отсутствие нормативной базы для регулирования трудовых отношений в сложившейся ситуации в Украине и обосновывается необходимость приведения ее в состояние готовности решать имеющиеся проблемы, а не создавать новые для науки и практики трудового права. Исследуются новеллы украинского законодательства о труде, критический анализ которых приводит автора к мнению как о предоставлении сторонам трудовых отношений реальных дополнительных социально-экономических гарантий их прав в связи с детализацией порядка оплаты простоя не по вине работника, изменением порядка предоставления отпуска без сохранения заработной платы, пролонгированием сроков обращения в суд, так и о создании предпосылок для экспансии трудового права гражданским в связи с изъятием из дефиниции трудового договора обязанности работника при выполнении работы подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

**Ключевые слова:** юридические гарантии прав, трудовые правоотношения, трудовое право, трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, дистанционная работа, надомная работа, отпуск без сохранения заработной платы, правовые возможности сторон трудового договора.

### Введение

11 марта 2020 г. Всемирная организация здравоохранения объявила о пандемии в связи с распространением в мире коронавируса COVID-19 [1]. Одновременно в Украине на закрытом заседании Правительства было принято решение об общегосударственном карантине [2], которое пересматривалось пять раз в пользу ужесточения ограничительных мер с введением режима чрезвычайной ситуации до 24 апреля 2020 г. [3]. В том числе был установлен запрет проведения массовых мероприятий, движения междугороднего общественного транспорта, метро, посещения учреждений образования обучающимися и т. д. Украина столкнулась с необходимостью перехода

на дистанционный график всех возможных сфер жизни.

В связи с этим Министерство развития экономики, торговли и сельского хозяйства Украины и Государственная служба Украины по вопросам труда предложили *«работодателям, по возможности, максимально обеспечить использование дистанционной формы труда и (или) гибкого режима рабочего времени (в том числе и для уменьшения скопления людей в «часы пик»), вводить режим работы на условиях сокращенного и неполного рабочего времени с учетом требований, определенных законодательством, а также максимально способствовать реализации права работников на получение, по их просьбе, оплачиваемых отпусков и отпусков без сохране-*

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

*ния заработной платы, предоставляемых работникам в обязательном порядке, и отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по соглашению сторон в порядке, определенном законодательством» [4].*

Однако законодательство Украины оказалось не готово к регулированию трудовых отношений в соответствии с данной рекомендацией, ибо законодательная база, которая устанавливала бы не то что механизм регулирования данных отношений, а хотя бы предоставляла возможности их сторонам (особенно в государственном секторе экономики) участвовать в трудовом процессе дистанционно, брать незапланированные длительные отпуска без сохранения заработной платы фактически отсутствовала. Таким образом, возникла острая необходимость пересмотра действующего законодательства с тем, чтобы предоставить работникам и работодателю дополнительные экономические и социальные гарантии, в связи с чем в Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ) Украины были внесены соответствующие изменения. Насколько успешными оказались данные новеллы в контексте охраны прав сторон трудовых отношений и предлагается рассмотреть в настоящей статье.

### Основная часть

Прежде всего хотелось бы акцентировать внимание на изменении дефиниции трудового договора, которая содержится в ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины [5] и ныне с учетом изменений имеет следующее содержание: *«Трудовым договором является соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон»* [6, ч. 6]. Сравнивая данную редакцию с действовавшей до внесения изменений и дополнений в КЗоТ Украины, находим единственное отличие – изъятие из редакции статьи словосочетания, характеризующего особенность выполнения работы работником в трудовых от-

ношениях, а именно: «подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка».

Очевидно, что парламентариями правила внутреннего трудового распорядка были ошибочно восприняты лишь как документ, регламентирующий явку на работу, время начала и окончания работы и перерыва. Соответственно, именно они и были расценены как препятствие к дистанционному формату проведения работы. Данное нововведение, результатом которого стало снятие в ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины с работника обязанности подчиняться внутреннему трудовому распорядку, с позиций трудового права следует оценить явно негативно. Это изменение может повлечь отрицательные перспективы регулирования несамостоятельного труда в Украине. Оно нивелирует прописные истины трудового права, касающиеся значения правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) для регламентации трудовых отношений, а значит, ставит под удар эффективную организацию трудового процесса с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон трудовых правоотношений.

Подчинение работника ПВТР – это уже ставший классикой отличный признак (элемент) трудового договора [7, с. 239; 8, с. 268], который возник отнюдь не на пустом месте, а как имманентная составляющая данного соглашения в силу господства над внешним проявлением способности человека к труду, которое требовало в договорных отношениях жесткой регламентации, дабы не допустить эксплуатации рабочей силы. Как метко замечал А. И. Процевский, «существенное значение в трудовом праве имеет обоюдное, взаимное закрепление обязанностей работников и работодателей в правилах внутреннего трудового распорядка... Участие работников в принятии правил внутреннего трудового распорядка, в которых закрепляются взаимные с работодателем права и обязанности, безусловно, имеет положительное психологическое влияние на волю участников трудового процесса» [9, с. 61–62].

Действительно, функции ПВТР многогранны. В первую очередь они подтверждают причастность каждого работника к установлению правил упорядочивания трудового процесса, в котором он участвует. Кроме того, именно ПВТР играют роль своего рода «дорожной карты» регламентации всего трудового процесса, определяющей права и обязанности работников и работодателя, а также

результаты их реализации для работников в виде поощрений и взысканий.

Именно ПВТР оформляют видение трудового коллектива и работодателя по вопросам организации трудового процесса, обеспечения его эффективности, повышения производительности, труда, соблюдения трудовой дисциплины с целью достижения обоюдоприемлемого результата: для работодателя вследствие выполнения работы получать прибыль, а работникам зарабатывать себе на жизнь трудом. В связи с этим имеются все предпосылки говорить о положительном психологическом влиянии данного локального правового акта на волю участников трудового процесса.

Таким образом, ПВТР – это «сгусток» правил проведения трудового процесса между конкретными трудовым коллективом и работодателем, которые делают понятным данный процесс и содержат урегулированные детализированные перспективы взаимоотношений указанных субъектов, являются своего рода краеугольным камнем в построении эффективной производственной системы конкретного предприятия, составляющей начальное звено всей производственной системы государства, так как дает возможность последнему получать продукт и налоги, необходимые для жизнедеятельности общества.

Дистанционный формат выполнения работы по трудовому договору никоим образом не предусматривает изъятие работника из подчинения ПВТР. Он имеет некоторые особенности, связанные с выполнением трудовой функции вне места нахождения работодателя, и, как подчеркивает К. Л. Томашевский, с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с работодателем информационно-коммуникационных технологий, как позволяющих распределять режим рабочего времени по своему усмотрению, так и полностью продолжать соблюдать установленный ПВТР режим [10, с. 72–73]. Но работник по-прежнему должен выполнять работу, обусловленную трудовым договором, исполняя свои трудовые обязанности, отчитываться и предоставлять качественный результат работы, а значит, в том числе по результатам работы представляться к поощрениям или подпадать под меры дисциплинарного влияния. По этой причине выполнение работы по трудовому договору дистанционно никоим образом «не выпадает» из ПВТР. А значит, и обсуждаемое изменение ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины было абсолютно ненужным для

возможности сторонам трудовых отношений применять дистанционное выполнение работы.

Кроме того, отрицательными как для теории, так и для практики представляются изменения, внесенные в ст. 60 КЗоТ Украины и дополняющие ее ч. 10 и 11, которые устанавливают следующую дефиницию:

*«Дистанционная (надомная) работа – это такая форма организации труда, когда работа выполняется работником по месту его жительства или в другом месте по его выбору, в том числе с помощью информационно-коммуникационных технологий, но вне помещения работодателя».*

*При дистанционной (надомной) работе работники распределяют рабочее время по своему усмотрению, на них не распространяются правила внутреннего трудового распорядка, если иное не предусмотрено в трудовом договоре. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать норм, предусмотренных статьями 50 и 51 настоящего Кодекса»* [6, ст. 60].

Как видно, в законодательстве Украины произошло отождествление понятий дистанционной и надомной работы, дистанционные работники были выведены из сферы влияния ПВТР, что явно указывает на игнорирование основательных теоретических разработок по трудовому праву в данной сфере и заставляет вспомнить известный афоризм Я. Кирхмана, высказанный им в 1848 г.: «Три слова законодателя – и целые библиотеки становятся макулатурой».

Позволим себе не останавливаться на разграничении дистанционной и надомной работы и их признаках, известных науке трудового права, дабы дать возможность читателю ознакомиться в данной статье и с другими новеллами украинского законодательства, а не пересказывать в который раз правовые аксиомы. Заметим лишь, что все, что необходимо было сделать для обеспечения дополнительных социальных и экономических гарантий сторон трудовых отношений в связи с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19) – это, думается, дополнить отдельной частью ст. 21 КЗоТ Украины, в которой предоставить сторонам возможность по соглашению выполнять работу дистанционно, а главу IV под названием «Рабочее время» – одной статьей, в которой указать особенности исполнения работы дистанционно с минимальными правилами. Однако, увы, вместо этого был выбран иной путь.

Положительной новеллой в украинском законодательстве о труде является внесение измене-

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

ний в части детализации порядка оплаты простоя не по вине работника. Ранее в КЗоТ Украины существовало общее правило оплаты времени простоя не по вине работника в размере не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада). Изменениями от 30.03.2020 данное правило, предусмотренное ч. 1 ст. 113 КЗоТ Украины, было уточнено: «в том числе на период объявления карантина, установленного Кабинетом Министров Украины» [6].

Статья 34 КЗоТ Украины определяет: «*Простой – это приостановление работы, вызванное отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, неотвратимой силой или другими обстоятельствами*» [5]. И карантин, установленный Кабинетом Министров Украины, относится именно к этим иным обстоятельствам, указанным в ст. 34 КЗоТ Украины. Таким образом, данное предписание позволяет избежать возможных недоразумений по оплате труда работников на предприятиях, деятельность которых запрещена или ограничена, ибо прямо устанавливает важную социально-экономическую гарантию прав работника, способного и готового к работе, но по причинам, не зависящим ни от него, ни от работодателя не имеющего реальной возможности приступить к ее выполнению.

Еще одной новеллой в украинском законодательстве о труде является правило, установленное относительно основания и длительности отпусков без сохранения заработной платы по соглашению сторон. До комментируемых изменений ст. 84 КЗоТ Украины [5] и ст. 26 Закона Украины «Об отпусках» [12] отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и по другим причинам мог предоставляться работнику на срок, обусловленный соглашением между работником и собственником или уполномоченным им органом, но не более чем на 15 календарных дней в году. Естественно, данное императивное ограничение в сроке не позволяло в сложившихся условиях по предотвращению распространения коронавирусной инфекции даже при желании работника и согласии работодателя взять отпуск без сохранения заработной платы более 15 дней в году. Поэтому законодатель совершенно справедливо отпуск без сохранения заработной платы в случае установления Кабинетом Министров Украины карантина в соответствии с Законом Украины «О защите населения от инфекционных болезней» выделил в отдельную группу. И в настоящее время срок пребывания в отпуске без сохранения заработной

платы на период карантина не включается в общий срок, установленный ч. 2 ст. 84 КЗоТ Украины и ч. 1 ст. 26 Закона Украины «Об отпусках» [11].

Еще одной важной новеллой, действительно направленной на обеспечение дополнительных социальных и экономических гарантий сторон трудовых отношений в связи с распространением COVID-19, является продление сроков обращения в суд за разрешением трудовых споров на время срока действия карантина. КЗоТ Украины был дополнен главой XIX «Заключительные положения» следующего содержания: «*Во время действия карантина, установленного Кабинетом Министров Украины с целью предотвращения распространения коронавирусной болезни (COVID-19), сроки, определенные статьей 233 настоящего Кодекса, продолжают на срок действия такого карантина*» [6]. Очевидно, что меры, направленные на ограничение передвижения людей, общественного транспорта, закрытие метро, запрет курсирования междугородного общественного транспорта создают проблемы в доступе к правосудию. Поэтому, чтобы не лишить стороны трудовых отношений права на судебную защиту, сохранить возможность защитить свое нарушенное право, без сомнения, абсолютно необходимо было внести указанные изменения в трудовое законодательство.

## Заключение

Таким образом, с уверенностью можно утверждать, что под «плащом» прикрытия, без сомнения, актуальных, подлежащих решению текущих проблем в регулировании трудовых отношений с целью создания дополнительных юридических гарантий сторон трудовых отношений во время борьбы с распространением коронавирусной болезни (COVID-19), парламент Украины «пробил» оборону границ трудового права, которую в последние годы с большими усилиями оберегали украинские ученые-трудовики. Речь идет об эпихальном, на наш взгляд, изменении в трудовом законодательстве Украины, касающемся изъятия из дефиниции трудового договора подчинения работника внутреннему трудовому распорядку, которое, к сожалению, образно выражаясь, открыло «дверь потайной комнаты» и выпустило «чудовище», распустившее свои цивилистические щупальца, готовые захватить и уничтожить отношения, проистекающие из трудового договора, да и собственно нивелировать данный договор как институт трудового права.

ПВТР и подчинение им работника во время выполнения работы имеют важнейшее значение для отношений, в которых реализуется право человека на труд. А потому изъятие данного организационного элемента из трудового договора – это не механическое открытие люфта для дистанционного

формата выполнения работы, а ключ, открывающий настежь двери экспансии гражданским правом трудового, а значит, и вращающий колесо истории назад, к регрессу правового регулирования отношений, когда человек не признавался государством как наивысшая социальная ценность.

### Список цитированных источников

1. ВОЗ объявила пандемию нового вируса. News. Русская служба [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bbc.com/russian/news-51842591>. – Дата доступа: 20.04.2020.
2. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19: Постанова Кабінету Міністрів України, 11 бер. 2020 р. № 211 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-zapobigannya-poshim110320rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19>. – Дата доступу: 20.04.2020.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 [Електронний ресурс]: постанова від 11.03.2020 р. № 211. Із змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України, 16 бер. 2020 р. № 215, від 25.03.2020 р. № 239, від 29.03.2020 р. № 241, від 20.03.2020 р. № 242, від 02.04.2020 р. № 255. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF>. – Дата доступу: 20.04.2020.
4. Роз'яснення щодо організації робочих процесів під час запобігання поширенню в Україні коронавірусу COVID-19. Прес-служба Мінекономіки від 12.03.2020 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=60dba365-7843-4147-b4a7-df0328caeca2&title=Roz-iasnenniaSchodoOrganizatsiiRobochikhProtsesivPidChasZapobiganniaPoshirenniuVUkrainiKoronavirusuCovid19>. – Дата доступу: 20.04.2020.
5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступу: 20.04.2020.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) [Електронний ресурс]: Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>. – Дата доступу: 20.04.2020.
7. Головина, С. Ю. Кодификация трудового законодательства России / С. Ю. Головина // Кодификация российского частного права / под ред. Д. А. Медведева. – М.: Статут: КонсультантПлюс, 2008. – 336 с.
8. Лушников, А. М. Курс трудового права: учебник: в 2 т.; 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушников. – М.: Статут, 2009 – Т. 2 – 1151 с.
9. Процевський, О. І. Функції трудового права // Вибрані твори / О. І. Процевський; упоряд.: В. О. Процевський, Р. І. Шабанов, О. О. Коваленко. – Х.: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2018. – С. 57–73.
10. Томашевський, К. Л. Оптимізація трудових відносин в умовах пандемії коронавірусної інфекції / К. Л. Томашевський // Отдел кадров. – № 4. – 2020. – С. 71–77.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) [Електронний ресурс]: Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n6>. – Дата доступу: 20.04.2020.
12. Про відпустки [Електронний ресурс]: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n6>. – Дата доступу: 20.04.2020.

### Summary

The article discusses the current problems of modern labour law of Ukraine related to ensuring the rights of the parties to labour relations in the fight against the spread of coronavirus infection COVID-19 and ways to resolve them. The absence of a regulatory framework for regulating labour relations in the current situation in Ukraine is ascertained and the need to bring it into a state of readiness to solve existing problems, rather than creating new ones for science and practice of labour law, is substantiated. The novels of Ukrainian labour legislation are examined, a critical analysis of which leads the author to believe that the parties to labour relations have real additional socio-economic guarantees of their rights in connection with a more detailed procedure for paying for downtime not caused by the employee, changing the procedure for granting leave without saving wages, and prolonging terms of appeal to the court, and the creation of prerequisites for the expansion of labour law to civilian in connection with the withdrawal from the definition of an employment contract is required when performing work, obey the rules of the internal labor schedule.

**Keywords:** legal guarantees of rights, labour relations, labour law, employment contract, internal labour regulations, distance work, home work, leave without pay, legal opportunities for parties to employment contract.

Статья поступила в редакцию 20.04.2020