

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

*С. М. Бондаренко**здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ЄДНОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ СЕЗОННИМИ ТА ТИМЧАСОВИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Постановка проблеми. Єдність та диференціація при правовому регулюванні трудових відносин за участю тимчасових та (або) сезонних працівників має об'єктивні підвалини, які обґрунтовують і визначають необхідність та доцільність застосування даного принципу до найманої праці вказаних категорій працівників. Єдність правового регулювання трудових відносин покликана забезпечити єдиний підхід (масштаб) до всіх категорій працівників, не допустити можливих випадків дискримінації і зловживань з боку роботодавців. Основу єдності правового регулювання у сфері трудового права становлять Конституція України та КЗпП України.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із реалізацією принципів єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин із різними категоріями працівників у своїх наукових працях розглядали: І.М. Берназюк, В.С. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, Л.П. Грузінова, С.М. Губський, Ю.П. Дмитренко, К.В. Коваленко, О.В. Смирнова, Ф.А. Цесарський та багато інших. Втім, як недолік варто відзначити той факт, що в науковій літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені проблемі єдності правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками.

Саме тому **метою статті** є: надати характеристику єдності правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що розглядати єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками найбільш доцільно у окремих аспектах даних правовідносин. Так, одним із перших аспектів, в яких проявляється єдність правового регулювання трудових відносин за участю сезонних і тимчасових працівників, є виключно добровільний характер такого роду праці, тобто коли особа сама виявляє намір чи погоджується вступити у трудові відносини з метою виконання сезонних робіт чи здійс-

нення певних трудових функцій на протязі встановленого строку.

Наступним важливим моментом єдності правового регулювання трудових правовідносин за участю зазначених працівників є їх договірний характер. Дана засада логічно слідує із принципу заборони примусової праці і розвиває його. Адже забезпечити добровільність виникнення і реалізації трудових відносин можливо лише тоді, коли вони ґрунтуються на узгодженні їх сторонами взаємних інтересів, прав та обов'язків і досягнення на цій основі відповідної згоди, що й відбувається під час укладання трудового договору. Трудовий договір із сезонними та тимчасовими працівниками слід тлумачити як угоду (правочин) між зазначеним працівником та роботодавцем (роботодавцями), на підставі якої перші реалізують своє право на працю, а другий (тобто роботодавець) залучає осіб до відповідної роботи на певний строк на умовах, визначених даним трудовим договором. Зауважимо, що визначаючи таким чином трудовий договір ми не маємо на меті охарактеризувати усі його властивості та соціально-правові аспекти як джерела правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і сезонними або тимчасовими працівниками, адже сутність трудового договору не є предметом представленого дослідження. Однак, у такий спосіб, ми звертаємо увагу на те, що трудовий договір між роботодавцем та зазначеними працівниками є єдиною підставою виникнення між ними трудових відносин, як і у відносинах за участю інших категорій найманих працівників, що підтверджує єдність правового регулювання. Тобто укладення трудового договору є юридичним фактом, який засвідчує, що сторони дійшли взаємної згоди з приводу основних умов їх трудових відносин, і роботодавець може допустити найманого працівника до виконання обумовленої у договорі роботи. Зауважимо, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого

ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [1].

Що стосується форми та порядку укладання трудового договору, то тут також застосовуються загальні правила, передбачені КЗпП України, а саме: по-перше, договір укладається, у письмовій формі, яка є обов'язковою, якщо найманий працівник є фізичною особою. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я [1].

Далі, єдність правового регулювання трудових відносин за участю сезонних та (або) тимчасових працівників, проявляється у тому, що вони (дані працівники), як і будь-які інші категорії працівників, зобов'язані належним чином виконувати доручену їм за трудовим договором роботу та дотримуватися норм і правил, зокрема передбачених Правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору, що прийняті та діють на підприємстві, в організації, установі. У КЗпП встановлено, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [1].

Ну і, звичайно ж, єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками виражається у тому, що на них розповсюджується дія гарантій, які забезпечують трудові права та законні інтереси найманих працівників. До таких гарантій, зокрема слід віднести наступні:

- заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Слід відмітити, що чинне законодавство хоча й передбачає таку заборону (ст. 5-1 КЗпП України), втім не містить чітко сформульованого визначення даного поняття, яке має яскраво виражений оціночний характер. Тим не менш аналіз положень чинного законодавства дозволяє зробити висновок, що необґрунтованою, на нашу думку,

має вважатися: відмова з підстав прямо заборонених законодавством, зокрема ст. 24 Конституції України та 2-1 КЗпП України (тобто це відмова з мотивів расової чи національної приналежності особи, її релігійних чи політичних уподобань, з огляду на її сімейне та соціальне становище тощо); відмова вмотивована якостями чи характеристиками особи, наявність яких у неї для виконання відповідної роботи не вимагається законодавством і не обумовлена трудовими функціями та обов'язками працівника на певній посаді; відмова взагалі без будь-якого пояснення, якщо роботодавець оприлюднив інформацію про вакансію і претендент на її заміщення формально відповідає усім вимогам, визначеним законодавством та роботодавцем, для виконання відповідної роботи. Отже, особі, яка звернулася до роботодавця з питання працевлаштування для виконання сезонної чи тимчасової роботи, не може бути відмовлено у прийнятті на роботу, якщо: по-перше, у роботодавця є відповідна вакансія і він шукає працівника для її заміщення; по-друге, особі не заборонено законодавством (наприклад, за станом здоров'я чи з огляду на вимоги антикорупційного законодавства) перебувати на відповідній посаді, виконувати певні трудові функції; по-третє, особа відповідає тим критеріям, які роботодавець визначив як необхідні для заміщення відповідної вакансії;

- право на належні та безпечні умови праці. Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цієї метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме: створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо; забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом; тощо [2]. При цьому роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог [2]. Отже, специфіка досліджуваних категорій працівників і трудових правовідносин за їх участі, не робить виключень

для роботодавця щодо необхідності забезпечення таких робітників належними та безпечними умовами праці. Так, у Законі чітко визначено, що під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності [2];

- право на належну і своєчасну оплату праці. За Конституцією України кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [3]. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах [1]. Спеціальне законодавство про сезонних та тимчасових працівників не містить окремих положень щодо системи та порядку оплати праці, а отже застосовуються загальні норми, передбачені главою VII КЗпП України та Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР;

- право на відпочинок. Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [3].

Також важливо, що сезонні та тимчасові працівники, мають право не лише щорічні, але й інші види відпусток, передбачених законодавством, а

саме ст. 4 закону «Про відпуски», адже якихось заборон з цього приводу для досліджуваних категорій працівників Закон не містить;

- право на гарантії та компенсації передбачені трудовим законодавством у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю, переїздом у іншу місцевість для виконання трудових функцій а обов'язків, службовим відрядженням та в інших випадках, встановлених КЗпП;

- захист від незаконного звільнення, який гарантується статтею 43 Конституції України. Змістом даної гарантії є вимога про те, що відносини між роботодавцем та працівником (зокрема сезонним та (або) тимчасовим) припиняються тільки з підстав передбачених чинним законодавством та у встановленому ним же порядку. Порушення даних вимог є підставою для звернення працівника до компетентного органу із вимогою про поновлення на роботі цього працівника та відшкодування йому роботодавцем шкоди, завданої незаконними діями останнього (тобто роботодавця);

- право працівників захищати свої трудові права і законні інтереси у позасудовому та судовому порядку. Сезонні та тимчасові працівники, так само як й інші категорії працівників, у випадку виникнення індивідуального чи колективного конфлікту із роботодавцем мають право скористатися передбаченими законодавством формами захисту своїх трудових і тісно пов'язаних із ними прав та законних інтересів. Зокрема такими інститутами є: а) комісія по трудових спорах (використовується тільки в індивідуальних трудових спорах); б) примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. В роботі примирної комісії може приймати участь незалежний посередник, тобто визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятого рішення [3]; в) трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) [3]; в) суди, яким підвідомчі будь-як юридичні спори; страйк, який являє собою е тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги

найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу [3]. Слід відзначити, що на сьогодні в нашій державі страйк розглядається виключно як форма вирішення колективних трудових конфліктів, хоча останнім часом дослідники починають звертати увагу на доцільність обґрунтування питання індивідуального страйку; медіація, яка в нашій державі є відносно новим але досить перспективним інститутом для вирішення трудових спорів як індивідуального, так і колективного характеру. Медіація – це процес, в ході якого незацікавлена, безстороння, кваліфікована людина допомагає сторонам, втягнутим у конфлікт, досягнути взаємоприйнятної врегулювання. Посередник допомагає сторонам прийти до згоди, полегшує і спрямовує сторони на розв'язання конфліктної ситуації [5, с.130], однак не вирішує справи по суті і не виносить рішення за наслідками її розгляду.

Висновок. Отже, резюмуючи вище викладене, можемо дійти висновку, що єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками є важливою умовою забезпечення рівності прав даних працівників з іншими категоріями найманих працівників і недопущення будь-яких проявів дискримінації чи обмежень по відношенню до сезонних і тимчасових працівників, а рівно і отримання якихось переваг і привілеїв сезонними та тимчасовими працівниками перед іншими найманими працівниками, окрім тих, що прямо обумовлені об'єктивно існуючими умовами праці досліджуваних працівників. Слід відзначити, що чинне законодавство в цілому забезпечує вище зазначену рівність трудових прав, втім, окремі аспекти правового статусу сезонних та тимчасових працівників, все ж таки, йдуть у розріз із існуючими конституційними та законодавчими гарантіями. Така ситуація, вочевидь, обумовлена застарілістю трудового законодавства, особливо спеціально орієнтованого на врегулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками, і потребує вирішення шляхом оновлення та вдосконалення відповідного нормативно-правового базису.

Література

1. Кодекс законів про працю України (Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про охорону праці Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1992. № 49, ст. 668.
3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *ВВР*. 1996. № 30, ст. 141.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Закон України від 03.03.1998

№ 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1998. № 34, ст. 227.

5. Козирева В. П., Гаврилiшин А. П. Процедура примирення при вирішенні господарських спорів. *Юридичний вісник*. 2015. № 3 (36). С. 129–133.

Анотація

Бондаренко С. М. До характеристики єдності правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками. – Стаття.

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, обґрунтовано, що єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками є важливою умовою забезпечення рівності прав даних працівників з іншими категоріями найманих працівників і недопущення будь-яких проявів дискримінації чи обмежень по відношенню до сезонних і тимчасових працівників, а рівно і отримання якихось переваг і привілеїв сезонними та тимчасовими працівниками перед іншими найманими працівниками, окрім тих, що прямо обумовлені об'єктивно існуючими умовами праці досліджуваних працівників.

Ключові слова: принцип, єдність, правове регулювання, трудові правовідносини, сезонні та тимчасові працівники.

Аннотация

Бондаренко С. Н. К характеристике единства правового регулирования трудовых отношений с сезонными и временными работниками. – Статья.

В статье, опираясь на анализ научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины, обосновано, что единство правового регулирования трудовых отношений с сезонными и временными работниками является важным условием обеспечения равенства прав данных работников с другими категориями наемных работников и недопущения любых проявлений дискриминации или ограничений по отношению к сезонным и временным работникам, а равно и получения каких-либо преимуществ и привилегий сезонными и временными работниками перед другими наемными работниками, кроме тех, которые прямо обусловлены объективно существующими условиями труда исследуемых работников.

Ключевые слова: принцип, единство, правовое регулирование, трудовые правоотношения, сезонные и временные работники.

Summary

Bondarenko S. M. To characterize the unity of legal regulation of labor relations with seasonal and temporary workers. – Article.

The article, based on the analysis of scientific views of scientists and current legislation of Ukraine, substantiates that the unity of legal regulation of labor relations with seasonal and temporary workers is an important condition for ensuring equal rights of other employees with other categories of employees and preventing any discrimination or restrictions. in relation to seasonal and temporary workers, as well as obtaining some advantages and privileges of seasonal and temporary workers over other employees, except those directly due to the objectively existing working conditions of the surveyed workers.

Key words: principle, unity, legal regulation, labor relations, seasonal and temporary workers.