

# ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ СИСТЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**КОСІНЦЕВ Костянтин Вікторович - здобувач Харківського національного університету внутрішніх прав**

**УДК 349.2**

**DOI 10.32782/EP.2021.4.34**

*У статті, спираючись на аналіз нормативного законодавства, виділено систему нормативних документів, які складають нормативно-правові засади правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Наголошено, що незважаючи на значну розгалуженість нормативно-правового матеріалу, сьогодні стан нормативно-правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин не можна оцінити виключно з позитивного боку.*

*Ключові слова: нормативно-правові засади, правове регулювання, спрощений режим, трудові відносини.*

## **Постановка проблеми**

Незважаючи на законодавчу закріпленість, інститут спрощеного режиму регулювання трудових відносин в Україні все ще залишається на етапі свого становлення та розвитку. Однією із проблем, яку, на нашу думку, слід вирішити сьогодні, є покращення системи нормативно-правових засад правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Адже, незважаючи на значну увагу з боку вітчизняного законодавця та українських правників, у вказаній сфері існує ряд проблем, які вимагають проведення комплексних теоретичних досліджень у цьому напрямку.

## **Стан дослідження**

В останні роки проблемі застосування спрощеного режиму регулювання трудових

відносин неодноразово приділялась увага з боку вітчизняних науковців. Зокрема, на це питання звертали увагу: Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, С.О. Сільченко, О.А. Яковлев, О.М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на значну кількість теоретичних здобутків, у науковій літературі недостатньо опрацьованим є питання нормативно-правових засад правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

## **Мета і завдання дослідження**

Мета статті полягає у тому, щоб надати характеристику нормативно-правовим засадам правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: виділити коло нормативно-правових актів, які складають систему нормативно-правових засад правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин; надати характеристику відповідних нормативних документів; виділити проблеми правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

## **Наукова новизна дослідження**

Наукова новизна статті полягає у тому, що в ній дістала подальшого розвитку характеристика системи нормативно-право-

вих засад правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

#### **Виклад основного матеріалу**

Нормативно-правові засади правового регулювання спрощеного режиму регулювання трудових відносин включають в себе значний перелік документів, де зустрічаються акти і міжнародного, і національного значення. Кожен документ регламентує різні суспільно-правові відносини, які виникають в рамках спрощеного режиму. Зокрема, першим та найголовнішим з них є Конституція України [1]. Остання є Основним законодавчим актом України, який визначає основи суспільно-політичного, державно-економічного та правового ладу нашої держави. Саме її положення декларують принципи та особливості правового регулювання суспільних відносин в усіх сферах соціального життя, у тому числі й у галузі праці. Основний Закон прямо не регламентує спрощений режим регулювання трудових правовідносин, але містить в собі той правовий фундамент, на якому трудові правовідносини та інститути трудового права взагалі вибудовуються. Так, звернути увагу варто на статтю 43 Конституції України де зазначається: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гаран-

тується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [1].

Фундаментальне значення у складі нормативно-правових засад правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин також мають міжнародні документи, якими регламентовано сферу найманої праці. Серед великого масиву документів прийнятих МОП, тематики нашого дослідження стосується два, зокрема, Конвенція №122 про політику в галузі зайнятості від 09.07.1964. Згідно із нормами останньої з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечувати, щоб: а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу; б) така робота була якомога продуктивнішою; с) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження. Ця політика враховує належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями, і здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці. За допомогою методів, котрі відповідають національним умовам кожний член Організації: а) визначає і періодично переглядає в межах координованої економічної та соціальної політики заходи, яких треба вжити для досягнення цілей політики в сфері праці і зайнятості; б) вдається до таких кроків, які можуть бути потрібні для застосування цих заходів, вводячи до них у тих випадках, коли це доцільно, розроблення програм [2]. Таким чином, важливість Конвенції полягає в тому, що вона закріплює у своїх положеннях систему

вимог до внутрішньо-національної політики в сфері зайнятості та трудової діяльності, визначаючи одним з основних принципів її проведення – пошук та впровадження інновацій. Тобто, згідно із вказаним документом регулювання праці у державі має ґрунтуватися на прогресивних та дієвих практиках, які максимально сприяють реалізації трудових прав та інтересів громадян. Однією з подібних, безперечно, виступає спрощений режим регулювання трудових відносин.

Відмітити також варто Конвенцію №150 про адміністрацію праці від 26.06.1978. В цьому документі, вже більш явно наголошується на необхідності привалювання договірних методів регулювання трудової діяльності. Так, в статтях Конвенції вказано, що будь-який член, який ратифікує цю Конвенцію, може, відповідно до національного законодавства чи національної практики передавати або доручати певну сферу діяльності адміністрації праці неурядовим організаціям, зокрема організаціям роботодавців і працівників, або, у разі потреби, представникам роботодавців і працівників. Будь-який член, який ратифікує Конвенцію, може розглядати певні види діяльності в сфері своєї національної політики в галузі праці як питання, які відповідно до національного законодавства чи національної практики регулюються шляхом проведення прямих переговорів між організаціями роботодавців і працівників [3].

Окремим міжнародним нормативно-правовим джерелом спрощеного режиму регулювання трудових відносин можна вважати Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС). Згідно із документом головними цілями асоціації є: а) сприяти поступовому зближенню Сторін, ґрунтуючись на спільних цінностях і тісних привілейованих зв'язках, а також поглиблюючи зв'язок України з політикою ЄС та її участь у програмах та агентствах; б) забезпечити необхідні рамки для посиленого політичного діалогу в усіх сферах, які становлять взаємний інтерес; с) сприяти, зберігати й зміцнювати мир та стабільність у регіональному та міжнародному вимірах відповідно до принципів Статуту ООН і Гельсінського заключного акта Наради з безпеки та

співробітництва в Європі 1975 року, а також цілей Паризької хартії для нової Європи 1990 року; d) запровадити умови для посилення економічних та торговельних відносин, які вестимуть до поступової інтеграції України до внутрішнього ринку ЄС, у тому числі завдяки створенню поглибленої і всеохоплюючої зони вільної торгівлі, та підтримувати зусилля України стосовно завершення переходу до діючої ринкової економіки, у тому числі шляхом поступової адаптації її законодавства до *acquis* ЄС; e) посилювати співробітництво у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод; f) запровадити умови для дедалі тіснішого співробітництва в інших сферах, які становлять взаємний інтерес [4].

Наступна група актів віднесених до нормативно-правових засад правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, представлена законодавчими актами, серед яких головним, перш за все, слід виділити КЗпП. Так, Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [5]. Окрім того, що КЗпП закріплює в своїх положеннях правовий статус спрощеного режиму регулювання трудових відносин, його основоположний характер на цьому не закінчується. Так, в документі визначено зміст та особливості права громадян на працю. Стаття 2 з цього приводу вказує, що право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготов-

ку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [5].

Важливе значення мають положення КЗпП, які визначають принцип рівності в сфері праці та регулювання трудових правовідносин. Так, стаття 2-1 з цього приводу закріплює: «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запо-

бігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду» [5].

Встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин передбачає можливість індивідуального підходу до виплати заробітної плати, обчислення і надання відпусток. Водночас, договірне вирішення вказаних питань не може суперечити їх загальному законодавчо встановленому стандарту, який крім КЗпП також врегульовано спеціальними документами. Наприклад, Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [6].

Іншим спеціальним нормативним актом є Закон України «Про відпустки», який

встановлює державні гарантії права на відпустки працівників, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. В документі зауважено, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України. Право на відпустки забезпечується: 1) гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги); 2) забороною заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків. Крім того, в Законі чітко прописано види відпусток: 1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях; 4) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; відпустка при народженні дитини; 5) відпустки без збереження заробітної плати. Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть встановлюватись інші види відпусток [7].

#### **Висновки**

Тож, нормативно-правові засади правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин являють собою декілька рівні юридичних документів, кожен з яких декларує та вста-

новлює відповідну частину правового статусу досліджуваного режиму і його механізм реалізації, а саме: 1) Конституція України – Основний закон держави, який визначає основоположні трудові права, встановлює основи правового регулювання трудових відносин, закріплює принципи соціально-правового, політичного та економічного функціонування нашої держави; 2) міжнародні правові документи – конвенції, пакти, декларації, угоди – декларують мінімальний, вихідний набір трудових прав, встановлюють основи диспозитивного регламенту праці, окреслюють вектори розвитку сектору правового регулювання трудових відносин згідно із міжнародними стандартами та практиками; 3) законодавство України – КЗпП та інші законодавчі документи трудової сфери – регламентують особливості встановлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин, уточнюють трудові права громадян та гарантії їх реалізації.

Разом із тим, незважаючи на значну розгалуженість нормативно-правового матеріалу, можемо констатувати, що сьогодні стан нормативно-правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин не можна оцінити виключно з позитивного боку. Адже на законодавчому рівні недостатньо якісно врегульовано, наприклад, порядок укладення та припинення трудового договору із працівниками, які здійснюють трудову діяльність на відповідних засадах. Саме тому, ми переконані, що сьогодні постала гостра необхідність у розробці окремого законодавчого акту: «Про спрощений режим регулювання трудових відносин»

#### **Література**

1. Конституція України: закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. Офіційний вісник України. 2010. №72/1. Ст.2598.
2. Конвенція про політику в галузі зайнятості N 122: конвенція, міжнародний документ від 09.07.1964 №122. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_062).
3. Конвенція Міжнародної організації праці N 150 про адміністрацію праці:

**АНОТАЦІЯ**

Встановлено, що нормативно-правові засади правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин являють собою декілька рівні юридичних документів, кожен з яких декларує та встановлює відповідну частину правового статусу досліджуваного режиму і його механізм реалізації, а саме: 1) Конституція України – Основний закон держави, який визначає основоположні трудові права, встановлює основи правового регулювання трудових відносин, закріплює принципи соціально-правового, політичного та економічного функціонування нашої держави; 2) міжнародні правові документи – конвенції, пакти, декларації, угоди – декларують мінімальний, вихідний набір трудових прав, встановлюють основи диспозитивного регламенту праці, окреслюють вектори розвитку сектору правового регулювання трудових відносин згідно із міжнародними стандартами та практиками; 3) законодавство України – КЗпП та інші законодавчі документи трудової сфери – регламентують особливості встановлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин, уточнюють трудові права громадян та гарантії їх реалізації.

Наголошено, що незважаючи на значну розгалуженість нормативно-правового матеріалу, сьогодні стан нормативно-правового регулювання застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин не можна оцінити виключно з позитивного боку. Адже на законодавчому рівні недостатньо якісно врегульовано, наприклад, порядок укладення та припинення трудового договору із працівниками, які здійснюють трудову діяльність на відповідних засадах. Саме тому, ми переконані, що сьогодні постала гостра необхідність у розробці окремого законодавчого акту: «Про спрощений режим регулювання трудових відносин».

Ключові слова: нормативно-правові засади, правове регулювання, спрощений режим, трудові відносини.

**SUMMARY**

It has been established that the normative and legal principles of the legal regulation of the application of the simplified regime of regulation of labor relations represent several levels of legal documents, each of which declares and establishes the relevant part of the legal status of the studied regime and its implementation mechanism, namely: 1) the Constitution of Ukraine - the Basic Law of the State, which defines fundamental labor rights, establishes the foundations of legal regulation of labor relations, establishes the principles of socio-legal, political and economic functioning of our state; 2) international legal documents - conventions, pacts, declarations, agreements - declare a minimum, initial set of labor rights, establish the foundations of dispositive labor regulations, outline vectors of development of the sector of legal regulation of labor relations in accordance with international standards and practices; 3) the legislation of Ukraine - Labor Code and other legislative documents in the labor sphere - regulate the specifics of establishing a simplified regime for the regulation of labor relations, specify the labor rights of citizens and guarantees of their implementation.

It was emphasized that, despite the significant ramifications of the normative-legal material, today the state of normative-legal regulation of the application of the simplified regime of regulation of labor relations cannot be evaluated exclusively from the positive side. After all, at the legislative level, the procedure for concluding and terminating an employment contract with employees who perform labor activities on the appropriate basis is insufficiently regulated. That is why we are convinced that today there is an urgent need to develop a separate legislative act: "On a simplified regime for regulating labor relations."

Key words: normative and legal principles, legal regulation, simplified regime, labor relations.

роль, функції та організація: конвенція від 26.06.1978 №150. Відомості Верховної Ради України. 2005. №24. Ст.1054.

4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: угода від 27.06.2014. Офіційний вісник України. 2014. №75. Ст.1.

5. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 №322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50.

6. Про оплату праці: закон від 24.03.1995 №108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. №17. Ст.121.

7. Про відпустки: закон від 15.11.1996 №504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. №2. Ст.4.