

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2022.48.267965>

УДК 349.2

О. В. Байло, канд. юрид. наук, доцент
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна
e-mail: bailo.olena@onu.edu.ua

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті розглянуті питання застосування спрощеного режиму правового регулювання трудових правовідносин відповідно до національного законодавства. Особлива увага приділена визначенню істотних умов трудового договору. Наголошено на тому, що відсутність спеціальних норм, які б визначали зміст трудового договору в Кодексі законів про працю України спричинює певні складнощі у правозастосовній практиці. У статті висвітлена низка питань, які потребують деталізації та уточнення з боку законодавця, для ефективного використання спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин. Висловлено застереження про можливість зловживання роботодавцем своїх прав у питаннях припинення трудових правовідносин з підстав не передбачених ані Кодексом законів про працю України, ані домовленістю сторін трудового договору.

Ключові слова: спрощений режим; свобода трудового договору; істотні умови трудового договору; умови праці, припинення трудового договору.

Постановка проблеми. Ключову роль у питанні нормативного забезпечення суспільних відносин, які виникають у сфері праці, відіграють саме норми трудового права. Національне законодавство у сфері праці збагатилося новим інститутом. Законом України від 19.07.2022 року № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) було доповнено главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин».

Метою статті є системне вивчення нормативного забезпечення окремих питань застосування спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні проблеми регулювання інституту трудового договору досліджуються у працях Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. В. Вишневецької, Г. С. Гончарової, О. В. Данилюка, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, І. Я. Кисельова, О. О. Конопельцевої, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, О. М. Потопахіної, С. М. Прилипка, Г. І. Чанишевої, М. М. Шумила, О. М. Ярошенка та ін.

Виклад основного матеріалу. Як і будь-який новий правовий інститут, інститут спрощеного режиму регулювання трудових відносин викликає цілу низ-

ку проблем у правозастосовчій практиці. Одним з актуальних питань є умови переходу на такий режим регулювання трудових відносин, оскільки із норм КЗпП залишається незрозумілим чи можна використати такий режим для правовідносин, які вже існують або така можливість виникає виключно щодо новоприйнятих працівників? Обов'язковою вимогою використання спрощеного режиму правового регулювання трудових правовідносин є добровільна згода сторін трудового договору.

Особливу увагу слід приділити саме суб'єктному складу правовідносин, оскільки саме відповідність сторін трудового договору визначеним критеріям детермінує застосування спрощеного режиму. Спрощений режим правового регулювання трудових правовідносин може бути застосовано у правовідносинах «між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб; або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом (станом на 1 жовтня 2022 р. розмір мінімальної заробітної плати становить 6700 грн.)» [1].

Отже, спрощений правовий режим регулювання трудових відносин може бути використаний у небюджетній сфері. У разі якщо роботодавець є юридичною особою публічного права, то використання спрощеного режиму регулювання трудових відносин неможливе.

В умовах використання спрощеного режиму регулювання трудових відносин «сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III КЗпП на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених КЗпП» [1]. Із змісту вищезазначеної норми права випливає, що можливість узгодити різні умови трудового договору при укладанні трудового договору виникає тільки при використанні спрощеного режиму регулювання, хоча така можливість була і раніше та обумовлена одним із принципів трудового права – принципом свободи трудового договору. Як зазначає К. Ю. Герман, «свобода трудового договору ґрунтується на основоположних принципах права та є органічним відображенням взаємодії принципів свободи праці, свободи договору та свободи підприємницької діяльності, які, перетинаючись у площині трудових правовідносин, визначають її специфічний зміст. Зазначені правові категорії органічно доповнюють одна одну, що свідчить про необхідність та доцільність їх існування. Вони визначають правові основи життєдіяльності працездатних громадян у процесі реалізації ними права на працю» [2, с. 207].

С. В. Мороз досліджуючи правову природу принципу свободи трудового договору, зазначає про те, «що свобода укладення трудового договору виявляється в тому, що особа: а) вправі розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності або взагалі відмовитися від неї; б) може запропонувати себе як на-

йманий працівник будь-якому роботодавцеві; в) має право вільно обговорювати умови трудового договору, погодитися з ними або відмовитися від них» [3, с. 59].

Вважаємо доцільним підтримати думку М. І. Наньєвої про те, що «у чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про зміст трудового договору. У загальному вигляді зміст трудового договору передбачено у частині першій ст. 21 КЗпП України, але відсутність спеціальних норм в Кодексі спричинює певні складнощі у правозастосовній практиці, неоднозначне вирішення цього питання у спеціальній літературі. Тому, законодавче закріплення змісту трудового договору є об'єктивно необхідним, важливим у теоретичному та прикладному аспектах» [4, с. 114].

Особливістю спрощеного режиму регулювання трудових відносин є «спрощений» порядок організації документообігу на підприємстві (установі, організації). У зв'язку із акцентуванням уваги саме на трудовому договорі (ч. 4 ст. 21 КЗпП), як засобі регулювання трудових відносин, то на роботодавців, які використовують спрощений режим, не поширюються «вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором» [1]. Обов'язковим залишається тільки ведення обліку виконання працівником трудової діяльності в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, передбаченому законодавством у сфері соціального страхування, подання звітності стосовно працівників до державних органів.

Застосування спрощеного правового режиму регулювання трудових правовідносин передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі. Чинне законодавство у сфері праці неоднозначно використовує термін «умови праці». Так, В. С. Дейнека вважає, що «під істотними умовами праці законодавець має на увазі ряд умов, які можуть бути змінені за певних обставин» та дотримується думки «про те, що під істотними умовами трудового договору (як обов'язковими, так і додатковими) варто розуміти ті найважливіші положення, які мають віднайти своє відображення в трудовому договорі» [5, с. 161].

О. Лакіза розглядає «умови праці як сукупність соціальних і виробничих факторів, при яких здійснюється трудова діяльність працівника на даному підприємстві, установі, організації або у фізичної особи та які впливають на його здоров'я і працездатність» [6, с. 172].

Ч. 3 ст. 32 КЗпП передбачено інститут зміни істотних умов праці, де під істотними умовами праці розуміють «системи та розмірів оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших» [1]. Оскільки ст. 49⁶ КЗпП визначено умови праці як істотну умову трудового договору в умовах спрощеного правового регулювання, доцільно визначити складові поняття умови праці.

Надання першочергового значення умовам трудового договору при спрощеному режимі регулювання трудових відносин актуалізує питання настання правових наслідків недодержання сторонами при укладанні трудового договору ви-

мог закону. Ст. 9 КЗпП визначена єдина обставина для визнання умов трудового договору недійсними, а саме погіршення такими нормами становища працівника порівняно із законодавством України. Застосування положення Цивільного кодексу України щодо умов дійсності правочину та правових наслідків недійсності правочину є неможливим для регулювання суспільних відносин, які виникають в результаті укладення трудового договору (контракту). З аналізу ст. 21 КЗпП вбачається, що предметом трудового договору (контракту) є праця (трудова функція) особи, яка є об'єктом саме трудових правовідносин, які повною мірою врегульовані законодавством у сфері праці. Схожий висновок викладено у Постанові Верховного Суду України від 24 червня 2015 року у справі № 6-530цс15 та у Постанові Верховного Суду від 24 лютого 2021 року у справі № 757/46774/17.

Однією з істотних умов трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання є строк дії договору. Ст. 49⁶ КЗпП передбачає можливість укладання як безстрокового, так строкового трудового договору за взаємною згодою працівника та роботодавця. Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи.

Проте Прикінцеві положення Закону України № 2434-IX зазначають про те, що «цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування, та діє протягом дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану» [7]. Отже, впливає висновок про те, що інститут спрощеного правового регулювання трудових відносин носить тимчасовий характер та обмежений дією воєнного стану в Україні. З положень КЗпП залишається невирішеним питанням чи трансформується спрощений правовий режим регулювання трудових відносин у звичайний режим їх регулювання або спрощений режим буде продовжено.

Ч. 9 ст. 49⁶ КЗпП визначено, що трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної із сторін). Проте ч. 1 ст. 2 Закону України «Про регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану» наголошує на тому, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Зацікавленість має інститут припинення трудових відносин в умовах спрощеного режиму регулювання. Тобто, крім загальних умов припинення трудових відносин, які встановлені Кодексом законів про працю України та умов припинення трудових відносин, про які сторони трудового договору домовилися при його укладанні, у роботодавця з'явилася можливість розірвати трудові правовідносини з інших підстав з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором. Мінімальні розміри компенсаційних виплат, які передбачені за звільнення за ініціативи роботодавця видаються недостатньою противагою зловживання прав роботодавцем.

Певний інтерес викликає процедура звільнення працівника шляхом підписання додаткової угоди про припинення трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику офіційного повідомлення про розірвання трудового договору. «У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку, трудовий договір

вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через сім календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника» [1]. У випадку підписання додаткової угоди про розірвання трудових правовідносин, здається, процедура зрозуміла, проте використання засобів поштового зв'язку для повідомлення працівника вважаємо неналежним способом, особливо в умовах воєнного стану і можливого не співпадіння інформації щодо фактичного місця проживання та зареєстрованого місця проживання.

Висновки і пропозиції. Отже, новий спрощений режим регулювання трудових відносин потребує доопрацювання та гармонізації з іншими нормативно-правовими актами у сфері праці. Національне законодавство у сфері праці, безумовно потребує реформування та осучаснення. В ході таких трансформаційних процесів доцільно приділити увагу інституту трудового договору, який використовується для регулювання трудових відносин не тільки у спрощеному режимі.

Прийняття нового Трудового кодексу України все ще розглядається як ефективний спосіб вирішення недоліків та прогалин правового регулювання трудових правовідносин в Україні.

Список використаної літератури

1. Кодекс законів про працю України : затверджено Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). С. 375.
2. Герман К. Ю. Свобода трудового договору як принцип трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 250 с.
3. Мороз С. В. До питання свободи укладення трудового договору. Прикарпатський юридичний вісник. Випуск 1(36), 2021. С. 56-60. URL: <http://pyuv.onua.edu.ua/index.php/pyuv/article/view/732/1068> (дата звернення: 15.11.2022 р.).
4. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 206 с.
5. Дейнека В. С. Істотні умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. Випуск 58. Том 1, 2019. С. 160-163.
6. Лакіза О. Умови праці як системне трудо-правове явище. *Вісник Національної академії правових наук України*, № 1 (80), 2015. С. 170-179.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення: 15.11.2022 р.).

References

1. Code of Labor Laws of Ukraine : approved by the Law of the USSR of December 10, 1971 № 322-VIII. *Information of the Verkhovna Rada of the USSR*. 1971. № 50. p. 375 [in Ukrainian].
2. Herman K. Yu. (2018). Freedom of employment contract as a principle of labor law. PhD's thesis. Kharkiv [Ukrainian].
3. Moroz S. V. (2021). Regarding the issue of freedom of concluding an employment contract. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk*, Iss. 1(36). URL: <http://pyuv.onua.edu.ua/index.php/pyuv/article/view/732/1068> [in Ukrainian].
4. Nanieva M. I. (2017) Conclusion of an employment contract according to the legislation

- of Ukraine and certain foreign countries. PhD's thesis. Odesa [Ukrainian].
5. Deineka V. S. (2019). Essential conditions of the employment contract. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Iss. 58. Vol. 1 [in Ukrainian].
 6. Lakiza O. (2015). Working conditions as a systemic labor law phenomenon. *Visnyk natsionalnoi akademii nauk Ukrainy*. № 1 (80) [in Ukrainian].
 7. On making changes to some legislative acts of Ukraine on simplifying the regulation of labor relations in the field of small and medium-sized entrepreneurship and reducing the administrative burden on entrepreneurial activity : Law of Ukraine 2022, July 19 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> [in Ukrainian].

Стаття надійшла 15.11.2022 р.

O. V. Bailo, Candidate of Juridical Sciences, Associated Professor
Odesa I. I. Mechnikov National University
the Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odesa, 65058, Ukraine
e-mail: bailo.olena@onu.edu.ua

SOME ASPECTS OF THE APPLICATION OF THE SIMPLIFIED REGULATION OF LABOR RELATIONS

Summary

The Code of Labor Laws of Ukraine was supplemented by Chapter III-B “Simplified mode of regulation of labor relations”. Like any new legal institution, the institution of a simplified regime for the regulation of labor relations raises a number of questions in law enforcement practice.

A feature of the simplified regime of regulation of labor relations is the “simplified” procedure for organizing document circulation at the workplace.

In connection with the emphasis on the employment contract (Part 4, Article 21 of the Code of Labor Laws of Ukraine), as a means of regulating labor relations, employers who use the simplified regime are not subject to the “requirements for keeping documentation on personnel matters, adopting local normative acts and organizational and administrative documentation, including regarding the regime of working hours and rest time, vacations, as well as other documents on issues regulated by the employment contract”. It is only mandatory to keep records of the employee’s performance of labor activities in electronic form.

The article pays special attention to the problems of content of the employment contract. There are no special regulations on the content of the employment contract in the current Labor Code of Ukraine. In general, the content of the employment contract is provided for in the first part of Article 21 of the Labor Code of Ukraine, but the absence of special norms in the Code causes certain difficulties in law enforcement practice.

The application of the simplified legal regime for the regulation of labor relations provides for the possibility of establishing the individual working conditions of the employee directly in the employment contract. Current labor legislation uses the term “working conditions” ambiguously.

Giving primary importance to the terms of the employment contract under the simplified regime of regulation of labor relations actualizes the issue of the legal consequences of non-compliance by the parties with the conclusion of the employment contract with the requirements of the law.

From the provisions of the Labor Code of Ukraine, it remains an unresolved issue whether the simplified legal regime for the regulation of labor relations will be transformed into the usual regime for their regulation or the simplified regime will be continued after the abolition of martial law.

The institution of termination of labor relations in the conditions of a simplified regulatory regime is of interest. That is, in addition to the general terms of termination of employment relations, which are established by the Code of Labor Laws of Ukraine and the terms of termination of employment relations, which the parties to the employment contract agreed upon when concluding it, the employer has the opportunity to terminate the employment relationship on other grounds with justification (specification) of the reasons for such termination and with the provision of compensation to the employee in the amount and in the order specified by the employment contract.

The new simplified mode of regulation of labor relations needs to be finalized and harmonized with other normative legal acts in the field of labor.

Keywords: simplified mode; freedom of employment contract; essential conditions of the employment contract; working conditions, termination of the employment contract.