

## **ОСОБЛИВОСТІ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**Костянтин Вікторович КОСІНЦЕВ**

*здобувач Харківського національного  
університету внутрішніх прав*

Поняття спрощеного режиму регулювання трудових відносин є досить новим для української юридичної науки. При цьому, і законодавець, і вітчизняні науковці досить поверхнево підходять до розуміння цієї категорії а тому, на нашу думку, найбільш правильним є наступне розуміння спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин – це особлива, регульована нормами трудового права модель побудови трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, яка передбачає індивідуально-договірне встановлення істотних умов праці в рамках спеціального режиму робочого часу із дотриманням загальних гарантій трудової діяльності.

Використання в дефініції поняття терміну «особлива» підкреслює загальну відмінність цієї моделі від стандарту формування соціальних зв'язків між працівником та роботодавцем, що передбачає ряд специфічних ознак. Першою з них виступає спеціальний правовий принцип встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Слово «принцип» має значення вихідного положення теорії, світогляду, науки, діяльності і таке інше [1]. Тобто, принцип – це вихідний, базовий чинник якогось об'єкту, основоположна ідея теорії або знання, фундамент об'єкту чи механізму, іншими словами, те, що лежить в основі чогось та формує суть цього. Саме таку роль принципи відіграють в праві, про що свідчать численні наукові інтерпретації їх змісту, форми і значення. Наприклад, Н.М. Крестовська погоджується із тим, що принципи права відображають об'єктивні властивості права, обумовлені закономірностями розвитку певного суспільства, всією гамою історично притаманних йому інтересів, потреб, протиріч та компромісів різних класів, груп та шарів населення. Але разом із тим вчений бачить у принципах права телеологічний вимір, наголошуючи на тому, що вони виражають тенденції його розвитку, те, на що право має бути зорієнтоване, націлене [2, с.219]. За твердженням Н.Б. Болотіної за допомогою юридичних

принципів виявляються закономірності та властивості права як самостійного соціального явища, удосконалюються система, структура права і правове регулювання. Правові принципи важливі для нормотворчої і правозастосовної діяльності. Вони слугують тим правовим орієнтиром, виходячи з якого законодавець формулює галузеві норми, вносить зміни і доповнення до чинних, нормативних актів. Правові принципи допомагають глибше зрозуміти значення конкретних норм і визначають тенденції розвитку законодавства [3, с.93].

Тож, згідно до викладеного принципи спрощеного режиму регулювання трудових відносин – це сукупність основоположних засад, у чіткій відповідності до яких здійснюється правове регулювання суспільно-правових відносин в аспекті спрощеного режиму регулювання трудових відносин, а також практична реалізація процедур встановлення даного режиму. Окрім загальних принципів трудового права, які притаманні у контексті досліджуваної в роботі категорії, існує важлива, спеціальна ідея. З приводу неї наголошено в Главі III-Б КЗпП, відповідно до якої спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах [4].

Наступною особливістю є те, що досліджувана модель побудови трудових правовідносин між працівником та роботодавцем зумовлює додаткові правові гарантії праці. В праві гарантії, зазвичай, розкриваються як умови, фактори або чинники, що забезпечують правильність роботи юридичних явищ та інститутів, хоча зустрічаються більш розгорнуті визначення. Так, А.С. Мордовець під гарантіями розуміє систему соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів і способів, що створюють рівні можливості особистості для здійснення своїх прав, свобод та інтересів [5]. О.І. Ткачук дотримується позиції про те, що термін «гарантія» застосовує для позначення умов, способів чи засобів, які дуже різноманітні за своєю природою та характером і за допомогою яких здійснюється забезпечення прав, свобод чи законних інтересів певної особи, а також забезпечення виконання покладених на цю особу обов'язків [6, с.140]. З огляду на вищенаведені точки зору правові гарантії слід тлумачити як сукупність визначених законодавством України, зокрема, трудової галузі, умов, факторів та аспектів,

які забезпечують належну реалізацію громадянами наданих їм прав та обов'язків. Так, КЗпП містить низку норм, що визначають гарантії праці та реалізації права на працю, якими користуються всі без виключення працівники будь-яких установ, підприємств та організацій. Водночас, в рамках спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин законодавець визначає додаткові гарантії, які стосуються відпусток, заробітної плати і таке інше. Наприклад, згідно до статті 49-7 Кодексу в умовах спрощеного режиму заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів [4].

Останньою особливістю є суб'єкти між якими встановлюється спрощений режим регулювання трудових правовідносин. Головними сторонами останніх виступають роботодавець та працівник. Примітним є те, що визначення кожного з них відсутнє на сьогоднішній день у положеннях КЗпП. Натомість, в теорії з трудового права працівника визначено, як фізичну особу, яка має трудову правосуб'єктність та взяла на себе обов'язок виконувати певну трудову функцію на умовах трудового договору [7, с.9]. В свою чергу, роботодавець – це юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю працівників [8, с.78]. Відповідно з нормами КЗпП працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір. Що стосується роботодавця, то він повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [4].

Отже, спрощений режим регулювання трудових правовідносин є особливою, спеціально регламентованою окремими нормами КЗпП моделлю формування відносин між

працівником та роботодавцем, в якій втілюється можливість договірного визначення процесу праці, а також взаємних правомочностей сторін. Від звичайного формату використання найманої праці на підставі трудового договору, цей режим відрізняється наступними ознаками: 1) превалюванням спеціального принципу добровільності встановлення режиму; 2) наявністю законодавчо визначених додаткових гарантій праці в контексті використання моделі на підприємстві, в установі та організації; 3) обмеженістю кола суб'єктів, між якими встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин є можливим.

### **Список використаних джерел:**

1. Словник іншомовних слів. Укладачі: С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. Національний університет ім. Тараса Шевченка, Український мовно-інформаційний фонд НАН України. «Наукова Думка». Київ, 2000.
2. Крестовська Н.М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан: дис. ... канд. юрид. Одеса: Одеська національна юридична академія. 2008. 468 с.
3. Трудове право України : підручник. 4-те вид., стер. К. : Вікар, 2006. 725 с.
4. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50.
5. Теорія держави і права: курс лекцій. під ред. Н. І. Матузова і А. В. Малько. 2-е изд., Перераб. і доп. М., МАУП, 2001. С. 171.
6. Ткачук О. І. Правовий статус посадових осіб митної служби України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2008.- 203 с.
7. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: автореферат. Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2009. 24 с.
8. Солов'ова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти. *Право України*. 2002. №3., с.76-81.