ПРАВОВА ПРИРОДА СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ЯК ОСОБЛИВОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

КОСІНЦЕВ Костянтин Вікторович - здобувач Харківського національного університету внутрішніх прав,

УДК 349.2
DOI 10.32782/NP.2023.2.39

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, сформовано авторське визначення поняття правовий режим, а також розкрито його специфічні властивості. Обґрунтовано, що в основі спрощеного режиму регулювання трудових відносин лежать відносини пов'язані із процесом праці, тобто, відрізком часу протягом якого вона здійснюється та в рамках якого можливе індивідуальне встановлення умов праці.

Ключові слова: режим, правовий режим, правове регулювання, робочий час, трудові правовідносини.

Постановка проблеми

Зміни у суспільстві, а також складні соціальні, економічні та політичні умови, обумовили необхідність корегування підходу законодавця до регулювання всіх сфері суспільного життя, а особливо в галузі праці. В даному контексті зауважимо, що Законом України «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» до Кодексу законів про працю України було додано Главу ІІІ-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин» [1; 2]. Безперечно, це стало проривом в урегулюванні трудових відносин на підприємствах, установах та організаціях всіх форм власності. Проте, прийняття зазначеного Закону стало лише відправною точкою у розвитку даного інституту трудового права, а відтак, важливим та необхідним є проведення комплексних теоретичних досліджень, присвячених вивченню правової природи спрощеного режиму регулювання трудових відносин, як особливого режиму робочого часу.

Стан дослідження

Окремі проблемні питання, пов'язані із спрощеним режимом регулювання трудових відносин, у своїх наукових працях розглядали: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на значну кількість теоретичних здобутків, у науковій літературі недостатньо опрацьованим є питання правової природи спрощеного режиму регулювання трудових відносин, як особливого режиму робочого часу.

Мета і завдання дослідження

Мета статті полягає у тому, щоб розкрити правову природу спрощеного режиму регулювання трудових відносин, як особливого режиму робочого часу. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: розкрити сутність понять «режим» та «правовий режим»; охарактеризувати зміст режиму робочого часу, на основі чого розкрити особливості правової природи спрощеного режиму регулювання трудових відносин, як особливого режиму робочого часу.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна статті полягає у тому, що в ній дістала подальшого розвитку характеристика правової природи спрощеного режиму регулювання трудових відносин, як особливого режиму робочого часу.

Виклад основного матеріалу

Щоб зрозуміти та правильно розкрити правову природу спрощеного режиму регулювання трудових відносин, як особливого режиму робочого часу, слід визначитись із сутністю правових режимів в цілому. В основі етимології терміну «режим» знаходиться одразу два іншомовні слова: французьке «regime» і латинське «regimen», що означають: а) державний лад, сполучення засобів, методів, способів здійснення влади; б) суворо регламентований розпорядок життя; в) система обов'язкових правил, вимог, норм, принципів, установлена для будь-якого виду діяльності; г) визначений стан, положення, статусу будь-кого, чи будь-чого. Так, енциклопедичний словник розкриває режим, як: державний лад, метод правління; установлений розпорядок життя; сукупність правил, заходів, норм для досягнення будь-якої мети. Зауважується, що поняття режиму містить у собі основні змістові відтінки цього слова, у тому числі й те, що правовий режим визначає ступінь жорсткості юридичного регулювання, наявність відповідних обмежень і пільг, допустимий рівень активності суб'єктів, меж їх правової самостійності [3, с.136-137]. Тож, виходячи лише з етимологічного значення слова «режим» можемо зробити висновок, що ним визначається якесь становище, стан, порядок; сукупність об'єктивних ознак або вимог.

Термін «режим» застосовується у багатьох галузях сучасної науки. Наприклад, в політології його використано у складі категорії «політичний режим» – спосіб функціонування політичної системи суспільства, який відображає сукупність прийомів і методів володарювання, сутність політичних відносин у суспільстві, ступінь реалізації демократії, стан законності, тобто весь спектр взаємовідносин влади, суспільства (народу) і особистості (громадян). Політичний режим формується в політичній системі суспільства під впливом цілої низки економічних, соціальних, культурно-ідеологічних фак-торів, історичних традицій, що склалися в суспільстві, ментально-психологічних чинників. Як складне, багатопланове явище він охоплює багато аспектів політичного життя суспільства [4, с.61].

В правовій літературі та положеннях нормативно-правових актів поняття режиму зустрічається у таких інтерпретаціях, як «податковий режим», «режим таємності», «режим державного кордону», «митний режим», «режим воєнного стану», «пропускний режим» і таке інше. Не меншим є коло визначень вихідної для всіх представлених словосполучень категорії «правовий режим». Наприклад, в Юридичній енциклопедії за редакцією Ю.С. Шемшученко останній розкрито, як особливий правовий порядок, встановлений для певних сфер суспільних відносин чи суспільства в цілому. До загальних ознак правового режиму віднесено наявність відповідних обмежень, заборон або пільг [5, с.83].

Схожим чином категорію розглядають інші представники юридичної науки. Наприклад, О.М. Бокій тлумачить правовий режим, як порядок регулювання за допомогою правових засобів, що становлять сукупність взаємодіючих між собою дозволів, заборон, позитивних зобов'язань і створюють особливу спрямованість у регулюванні. У рамках кожного правового режиму, за певним винятком, діють усі способи правового регулювання (дозволи, заборони, позитивні зобов'язання) [6, с.13-14]. Н. Коваленко описує правовий режим, як особливий порядок правового регулювання, що виражається в певному поєднанні юридичних засобів і створює бажаний соціальний стан і конкретний ступінь сприятливості або несприятливості для задоволення інтересів суб'єктів права [7, с.256]. Втім, незважаючи на популярність вищенаведеної точки зору, вона не є на сьогоднішній день єдиною.

Так, з позиції І.О. Гайдамака, поняття «правового режиму» виступає явищем багатомірним, багатоаспектним і має бути розподілено на режим законності, державної дисципліни і правопорядку. Правовий режим передусім виражається в системі діючого

законодавства, сукупності методів правового регулювання, процесах правотворчості і реалізації права, правовій свідомості суспільства [8, с.122]. В дисертаційному дослідженні О.П. Угровецького наголошено: «Правовий режим – це реалізація правових встановлень у всіх формах та на всіх стадіях у межах законності, постійне припинення законними засобами та методами будь-яких спроб відступу від правових приписів, це створення реальних і гарантованих умов для здійснення та захисту суб'єктивних прав громадян. Правовий режим – це форма, змістом якої виступає реальне практичне здійснення та втілення у життя вимог законності» [9, с.124-125].

Отже, дослідження наукових юридичних джерел показує багатоманітність тлумачень категорії «правовий режим», що визначається термінами «система», «порядок», «правомочності (права та обов'язки)», «метод правового регулювання», «форма правового впливу» і таке інше. Проте, незважаючи на різні підходи науковців до висвітлення сутності правових режимів, їх позиції пронизані рядом спільних аспектів, зокрема:

- по-перше, правовий режим є виразом правого регулювання, але специфічного, вузького характеру, тобто відображає вплив права на суспільно-правові відносини, за допомогою окремої групи спеціально призначених правових норм;
- по-друге, специфічність такого регулювання визначена його предметом – сукупністю суспільно-правових відносин, які: мають непритаманну іншим суспільним відносинам в суміжних сферах специфіку; виникають наслідком наявність особливих юридичних фактів; передбачають участь нетипових для інших відносин суб'єктів; дані суб'єкти володіють набором унікальних прав та обов'язків тощо;
- по-третє, правовий режим передбачає особливу методологію регулювання суспільно-правових відносин, тобто, заходи, засоби, способи та дії, які обираються у відповідності до змісту, сфери виникнення та інших особин соціальних зв'язків, які регламентуються, а також закріплюються у спеціальних правових нормах.

Тож, правова природа спрощеного режиму регулювання трудових відносин полягає у тому, що це, в першу чергу, особливого роду правовий режим, а, отже він передбачає специфічний, окремий різновид правового регулювання суспільно-правових відносин у сфері праці, реалізований за допомогою особливого набору правових методів, який в свою чергу зумовлений унікальністю: 1) сутності та змісту цих відносин; 2) правовим положенням суб'єктів трудових правовідносин; 3) їх юридичних прав та обов'язків.

З викладеного виходить, що іншим моментом, який визначає особливість правової природи спрощеного режиму регулювання трудових відносин є саме ці відносини. Відповідно до положень статті 49-5 КЗпП режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі. В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням КЗпП, сторони трудового договору можуть 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 Кодексом законів про працю України [1].

Дана норма показує, що в основі спрощеного режиму регулювання трудових відносин лежать відносини пов'язані із процесом праці, тобто, відрізком часу протягом якого вона здійснюється та в рамках якого можливе індивідуальне встановлення умов праці. При цьому, цей відрізок може охоплювати не весь процес трудової діяльності працівника на підприємстві, установі або організації. Важливим тут є факт погодження між працівником та роботодавцем особливих умов. Вказане свідчить про те, що спрощений режим регулювання трудових правовідносин є відгалуженням більш комплексної категорії, а саме режиму робочого часу.

З метою доведення цієї точки зору відмітимо, що етимологічно слово «час» – це:

1) одна з основних об'єктивних форм існування матерії, яка виявляється в тривалості буття; 2) тривалість існування явищ і предметів, яка вимірюється століттями, роками, місяцями, годинами, хвилинами і таке інше; 3) історичний період у розвитку природи і людства; визначена епоха або окремий етап у житті певного народу, держави, суспільства; 4) сприятливий, потрібний момент; 5) проміжок у послідовній зміні годин, днів, не зайнятий основною роботою, справами, вивільнений для відпочинку, дозвілля тощо [10].

Безпосередньо в нормах КЗпП тлумачення терміну «робочий час» відсутнє, хоча категорії яка ним описана присвячено окрему Главу IV [1]. Що стосується представників трудо-правової науки, то в їх роботах запропоновано різні тлумачення. Наприклад, С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко обґрунтовують свою позицію контекстом застосування терміну «робочий час» в законодавстві. На їх погляд категорія має декілька значень: по-перше, норма тривалості робочого часу працівників; по-друге, час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки; по-третє, фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в табелі обліку робочого часу та в інших документах [11, с. 406].

В тлумаченні К.Г. Науміка, А.М. Григоренко та В.В. Ушкальова робочий час – це частина календарного часу (визначені дні і години), протягом якого працівники згідно з графіком чи розпорядком, що розроблені відповідно до встановленої законодавством норми тривалості праці, повинні виконувати доручену роботу або інші службові обов'язки. Облік робочого часу дозволяє встановити фактичну тривалість кожного з окремих видів виконуваних робіт, виявити втрати робочого часу, простої (очікування) в роботі, встановити ступінь раціональності витрат робочого часу за видами і змістом робіт. Крім цього, науковці наголошують на багатоманітності методів регулювання робочого часу, до яких відносяться: 1) правові; 2) адміністративні; 3) організаційні; 4) соціально-психологічні; 5) медико-фізіологічні [12, с.65-66].

Цікаву точко зору пропонує В.В. Гончарук, яка виводить зміст категорії «робочий час» досліджуючи її в координатах марксистської економіко-політичної філософії: «Робочий час, як і час відпочинку, є однією з основних умов праці. В умовах ринкової економіки робочий час вважається не тільки формою залучення громадян до суспільного виробництва, але й найважливішою гарантією праці та забезпечення необхідного відпочинку. Форми залучення громадян до суспільного виробництва протягом робочого часу визначаються шляхом встановлення законодавством обов'язкової міри праці. Праця як доцільна діяльність, як процес, що існує між людиною та природою, відбувається у часі і має вираз у конкретній мірі. Ця конкретна міра праці, його кількісний вимір і буде робочим часом» [13, с.54]. На значенні робочого часу як істотної умови праці також наголошує П.Д. Пилипенко. На думку вченого робочий час є однією з істотних умов трудового договору і торкається інтересів як працівника, так і роботодавця. Його раціональне поєднання з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці, відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника, а також комплексно застосовувати виробничі потужності та інше майно роботодавця. Зважаючи на викладене вчений робить висновок, що робочий час – це встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, обумовлену трудовим договором. Необхідна тривалість робочого часу працівника відображає норму його робочого часу та обчислюється кількістю годин, які працівник повинен відпрацювати протягом певного календарного періоду. Норма робочого часу визначається робочими днями або робочими тижнями. Робочий тиждень – це встановлена законом чи на його підставі тривалість робочого часу в межах календарного тижня. На практиці застосовується два види робочого тижня: п'ятиденний або шестиденний. Робочий день – це тривалість роботи працівника протягом доби відповідно до графіка чи розпорядку роботи [14, с.271].

Численні наукові інтерпретації робочого часу та загальна дискусійність проблеми його визначення підкреслюють складність категорії та її багатоаспектний вираз. З огляду на це, вказане поняття необхідно розкривати з декількох точок зору, адже виключно таким чином можна врахувати та висвітлити всі притаманні йому особливості. Таким чином, робочий час – це: по-перше, реальний фізичний показник трудової діяльності працівників, який полягає у часовому відрізку обрахованого секундами, годинами, тижнями тощо, в рамках якого особа виконує покладені на неї трудові функції; по-друге, істотна умова праці з урахуванням якої визначаються обсяги трудової діяльності та встановлюються трудо-правові гарантії; по-третє, система трудових відносин, які виникають в аспектів регламенту та розподілу часу протягом якого особа виконує передбачені укладеним між нею та роботодавцем трудовим договором функції в статусі працівника, права та обов'язки, користується відповідними гарантіями праці, отримує за виконану роботу заробітну плату і таке інше. Саме дані правовідносини виступають предметом правового регулювання, у тому числі в рамках спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин.

Відповідно до статті 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [1]. Це максимальний граничний часовий показник в рамках якого трудова діяльність може законно здійснюватися та трудові-правовідносини між працівником і роботодавцем можуть існувати. Тобто, це нормальний, загальний режим робочого часу, який цілком може змінюватись в бік зменшення або за рахунок уведення відповідної системи розподілу робочих часів, зокрема, у вигляді режиму спрощеного регулювання трудових правовідносин.

Висновки

Таким чином, детальний аналіз правової природи спрощеного режиму регулювання трудових відносин показав, що її основою виступає два важливі та невід'ємні факти: 1) те, що вказаний режим є правовим режимом, що передбачає особливе правове регулювання трудових правовідносин за допомогою спеціальних методів у порядку, передбаченому окремою системою правових норм; 2) предметом регулювання виступають правовідносини, пов'язані із встановленням та розподілом робочого часу.

Література

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

2. 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 від 19.07.2022 №2434-IX. Офіційний вісник України. 2022. №68. Ст.4059.

3. Денисюк С.Ф. Громадський контроль за правоохоронною діяльністю в Україні: адміністративно-правові засади: дис… канд. юрид наук: Київ: Київський міжнародний університет. 2010. 393 с.

4. Бондаренко І.С. Оптимізація владно-управлінських відносин в умовах реформування політичної системи в Україні: дис… канд. юрид наук: Київ: Національна академія державного управління при Президентові України. 2010. 207 с.

5. Ковтун О.М. Правові аспекти охорони територій та об'єктів природно-заповідного фонду України: дис… канд. юрид наук: Київ: Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. 2008. 233 с.

6. Бокій О.М. Адміністративно-правовий режим обігу зброї в Україні: дис… канд. юрид наук: Київ: Київський національний університет внутрішніх справ. 2010. 260 с.

7. Коваленко Н. До питання про визначення поняття та ознак правового режиму. Підприємництво, господарство і право. 2019. №12., с.254-258.

8. Гайдамака І.О. Правовий режим: поняття та види. Державне будівництво та місцеве самоврядування. 2008. Випуск 15., с.120-126.

9. Угровецький О.П. Організаційно-правові засади охоронної діяльності державної служби охорони при МВС України: дис… канд. юрид наук: Хаків: Національний університет внутрішніх справ. 2004. 224 с.

АНОТАЦІЯ

Аргументовано, що правова природа спрощеного режиму регулювання трудових відносин полягає у тому, що це, в першу чергу, особливого роду правовий режим, а, отже він передбачає специфічний, окремий різновид правового регулювання суспільно-правових відносин у сфері праці, реалізований за допомогою особливого набору правових методів, який в свою чергу зумовлений унікальністю: 1) сутності та змісту цих відносин; 2) правовим положенням суб'єктів трудових правовідносин; 3) їх юридичних прав та обов'язків.

Обґрунтовано, що в основі спрощеного режиму регулювання трудових відносин лежать відносини пов'язані із процесом праці, тобто, відрізком часу протягом якого вона здійснюється, та в рамках якого можливе індивідуальне встановлення умов праці. При цьому, цей відрізок може охоплювати не весь процес трудової діяльності працівника на підприємстві, установі або організації. Важливим тут є факт погодження між працівником та роботодавцем особливих умов. Вказане свідчить про те, що спрощений режим регулювання трудових правовідносин є відгалуженням більш комплексної категорії, а саме режиму робочого часу.

Зазначено, що правову природу спрощеного режиму регулювання трудових відносин, як особливого режиму робочого часу характеризують два важливі та невід'ємні факти, зокрема: 1) вказаний режим є правовим режимом, що передбачає особливе правове регулювання трудових правовідносин за допомогою спеціальних методів у порядку, передбаченому окремою системою правових норм; 2) предметом регулювання виступають правовідносини, пов'язані із встановленням та розподілом робочого часу.

Ключові слова: режим, правовий режим, правове регулювання, робочий час, трудові правовідносини.

SUMMARY

It is argued that the legal nature of the simplified regime of regulation of labor relations lies in the fact that it is, first of all, a special kind of legal regime, and therefore it provides for a specific, separate type of legal regulation of social and legal relations in the sphere of labor, implemented with the help of a special set legal methods, which in turn is determined by the uniqueness of: 1) the essence and content of these relations; 2) the legal status of subjects of labor relations; 3) their legal rights and obligations.

It is substantiated that the basis of the simplified regime of regulation of labor relations lies in relations related to the labor process, i.e., the period of time during which it is carried out, and within which individual establishment of labor conditions is possible. At the same time, this segment may not cover the entire process of an employee's work at an enterprise, institution or organization. What is important here is the fact that the employee and the employer agree on special conditions. This shows that the simplified regime of regulation of labor relations is an offshoot of a more complex category, namely the working time regime.

It is noted that the legal nature of the simplified regime of regulation of labor relations, as a special regime of working hours, is characterized by two important and integral facts, in particular: 1) the specified regime is a legal regime that provides for a special legal regulation of labor relations using special methods in the order provided a separate system of legal norms; 2) the subject of regulation is legal relations related to the establishment and distribution of working hours.

Key words: regime, legal regime, legal regulation, working hours, labor relations.

10. Білодід І.К. Словник української мови: в 11 томах. Том 11, 1980. Стор. 274.

11. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. 2-ге вид., переробл. і допов. Х. : ФІНН, 2009. 728 с.

12. Наумік К. Г., Григоренко А. М., Ушкальов В. В. Організація діяльності державного службовця: Навчальний посібник. Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. 320 с.

13. Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції: дис… канд. юрид наук: Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 188 с.

14. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. вшц. навч. закл. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. 3-тєвид., перероб. ідоп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007 536 с.