

Костянтин Вікторович КОСІНЦЕВ*(Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків)*

ОСОБЛИВОСТІ ВСТАНОВЛЕННЯ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, виокремлено перелік ключових особливостей встановлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин. Акцентовано увагу на тому, що юридичне оформлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин відбувається за допомогою трудового договору щодо змісту та форми якого висуваються додаткові вимоги. Доведено, що спрощений режим регулювання трудових правовідносин передбачає наступні особливості встановлення: 1) може бути установлений виключно: а) між працівником та роботодавцем, які не є суб'єктами публічного права; б) між працівником та роботодавцем, правовий статус яких відповідає вимогам Глави III-Б КЗпП; 2) встановлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин відбувається за привалювання засади добровільності; 3) в рамках спрощеного режиму укладається трудовий договір, щодо змісту якого висуваються додаткові вимоги; 4) спрощений режим регулювання трудових відносин передбачає спрощений кадровий документообіг.

Узагальнено, що спрощений режим регулювання трудових правовідносин передбачає спеціальну процедуру встановлення. В рамках неї основне значення має правовий статус сторін, який обмежує коло осіб, що можуть побудувати соціально-трудова зв'язки відповідного формату, а також непорушна вимога добровільності їх вступу у такі правовідносини. Юридичне оформлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин відбувається за допомогою трудового договору щодо змісту та форми якого висуваються додаткові вимоги, а кадровий документообіг в межах зазначеного режиму спрощується.

Ключові слова: спрощений режим регулювання, трудові правовідносини, процедура, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин, що передбачає зміщення центру ваги правового регулювання трудових відносин із законодавчого рівня на договірний, повинні полягати у встановленні мінімальних гарантій та обов'язкових стандартів, за якими сторони не зможуть поставити одна одну в невідгідне положення; у контролі і нагляді за дотриманням законодавства; у регламентації норм, механізмів і процедур, яким сторони трудових

відносин і їх представники зобов'язані дотримуватися¹. А тому, офіційне закріплення на законодавчому рівні спрощеного режиму регулювання трудових відносин має важливе теоретичне та практичне значення. При цьому слід зауважити, що встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин – це окрема правова процедура, яка має власну послідовність, механізм здійснення та особливості реалізації.

В останні роки проблемі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин неодноразово потрапляли у поле зору різних науковців. Зокрема, на неї звертали увагу Н. Б. Болотіна, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, О. А. Яковлев та багато інших. Втім, незважаючи на значну кількість теоретичних здобутків, в науковій літературі недостатньо опрацьованим залишається ряд питань, зокрема присвячених особливостям встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин

Мета статті полягає у тому, щоб з'ясувати особливості встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: здійснити аналіз норм чинного законодавства, яке регулює питання встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин; узагальнити теоретичні підходи вчених, які займались вивченням даного проблемного питання.

Виклад основного матеріалу. Першочерговим моментом, який фактично відкриває можливість встановити спрощений режим регулювання трудових правовідносин є визначення наявності права сторін на це. Так, у КЗпП закріплено три підстави, коли застосування відповідного режиму є можливим. Перша є головною та непорушною і визначена у передостанньому абзаці статті 49-5 Глави III-Б КЗпП: «Положення цієї глави не поширюються на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права»². Зі змісту норми виходить, що спрощений режим регулювання трудових відносин не доступний у разі виникнення цих відносин за участі юридичної особи публічного права як роботодавця. Трудова діяльність в рамках зазначених суб'єктів є особливою, як в плані організації, так і нормативно-правового регулювання. Вона передбачає дію спеціальних процедур регулювання робочого процесу, суворої трудової дисципліни, а також наявність унікальних юридичних явищ та інститутів, відсутніх в інших галузях праці. У зв'язку із цим законодавець виключає суб'єктів публічного управління із числа тих, які можуть застосовувати спрощений режим регулювання трудових відносин, так як в рамках їх функціонування цей режим неефективний та подекуди шкідливий.

¹ Кречик А. С., Перепелиця К. О., Серeda О. Г. Договірне регулювання трудових відносин в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. URL : http://lsej.org.ua/10_2022/70.pdf.

² Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.

Обов'язковість інших двох підстав є частковою, адже спрощений режим регулювання трудових правовідносин можливо встановити за наявності лише однієї з них. Зокрема, КЗпП передбачає те, що роботодавець – це суб'єкт малого або середнього підприємництва (бізнесу); середня кількість працівників, якою він керує не перевищує 25 осіб. В цьому контексті центральною є категорія «підприємництво», або ж синонімічне «бізнес». Саме її розкриття дозволяє зрозуміти сутність ситуації де спрощений режим регулювання трудових відносин можливий та головне доцільний.

О. В. Бігняк довів, що підприємництво – це самостійна, ініціативна, інноваційна, професійна, систематична діяльність, яка здійснюється суб'єктами підприємництва, з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку на власний ризик, без порушення прав і законних інтересів інших осіб, та відповідальністю за результати такої діяльності. Основними характеристиками підприємництва є: а) це особливий вид господарської діяльності, що вимагає специфічного стилю і типу господарської поведінки; б) як самостійна діяльність передбачає свободу і самостійність суб'єктів цієї діяльності в різних напрямках, може бути обмеженою лише в передбачених законом випадках; в) як господарська діяльність передбачає організацію та управління господарським процесом незалежно від виду і сфери підприємництва; г) здійснюється громадянами та юридичними особами, зареєстрованими в порядку, встановленому законом; д) здійснюється на постійній основі, як сукупність професійно вчинених дій та вчинених систематично і зі знанням справи; є) спрямоване на досягнення комерційного успіху, одержання прибутку, або підприємницького доходу, а також найкраще використання капіталу (власності, іншого майна, фінансових, матеріально-технічних, трудових ресурсів)¹. Натомість, С. В. Мочерний пише: «Підприємницька діяльність – це праця індивіда, зумовлена розвитком особистих факторів, розширення знань про свої можливості, спрямована на досягнення кращого результату у господарській діяльності, на отримання економічної вигоди і, насамперед, привласнення додаткового прибутку. Підприємець є уособленням підприємництва. Обов'язковою умовою й ознакою підприємництва є свобода економічної людини, самостійність у просторі господарської діяльності та джерел її організації, прийняття управлінських рішень»².

Консолідуючи законодавче визначення та наукові трактування ми дійшли висновку, що підприємництво або ж підприємницька діяльність, бізнес – це форма господарювання – відповідна діяльність, яка врегульована нормами законодавства України та прямо ними не заборонена економічна активна діяльність суб'єктів господарських правовідносин, спрямована на отримання прибутку, який має соціально-фінансову цінність.

¹ Бігняк О.В. Підприємництво як предмет правового регулювання в Україні: автореферат. Донецьк: національна академія наук України Інститут економіко-правових досліджень. 2007. С. 12.

² Економічний словник-довідник / За ред. С. В. Мочерного. К.: Феміна, 1995. С. 250.

Господарювання у формі підприємництва здійснюється різноманітними суб'єктами які мають свою класифікацію. Так, в загальній моделі суб'єктами господарювання визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством. До числа таких відносяться: 1) господарські організації – юридичні особи, створені відповідно до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, створені відповідно до ГКУ, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку; 2) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці¹.

При цьому, наведений поділ не є остаточним, адже Кодекс передбачає ще більш глибоку диференціацію суб'єктів господарювання, зокрема, на суб'єктів малого, середнього та великого підприємництва на підставі кількості працюючих та доходів від здійснення цільової діяльності за рік. Так, суб'єктами малого підприємництва є: а) фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи - підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; б) юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Суб'єктами великого підприємництва є юридичні особи - суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Інші суб'єкти господарювання належать до суб'єктів середнього підприємництва².

Отримані відомості надають можливість закрити змістовні прогалини другої підстави застосування спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин, згідно з якою останній можливий у випадку, коли фактичним роботодавцем є фізична особа підприємець або юридична особа будь-якої організаційно-правової форми, що в процесі господарської діяльності отримує дохід який не перевищує суму, еквівалентну 10

¹ Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. №436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. Ст. 144.

² Там само.

мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України, а також має у підпорядкуванні не більше 250 осіб за звітний рік.

Третя підстава пов'язана із особою працівника та розміром його заробітної плати. Закон України «Про оплату праці» визначає: 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. Стаття 2 Закону уточнює структуру заробітної плати, згідно з якою існує: 1) основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців; 2) додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності. Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, – це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, грантів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел¹.

При цьому, існує таке поняття як «мінімальна заробітна плата» - встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Як доречно відмічає І.І. Ніколіна дана категорія виражає нижню межу винагороди яка встановлюється за некваліфіковану просту працю. Її розмір становить основу розрахунку всіх інших ставок заробітної плати². Саме мінімальна заробітна плата є визначальним чинником у рамках другої підстави спрощеного режиму регулювання трудових відносин, встановлення якого є легітимним у разі, якщо працівник отримує заробітну плату за один календарний місяць, яка сукупно є більшою суми восьми мінімальних заробітних плат³.

¹ Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

² Ніколіна І. І. Діагностика соціального розвитку регіону як складова механізму державного управління: дис... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Національна академія державного управління при Президентові України. 2010. С. 50.

³ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості*

Водночас, окрім наявності правової можливості використати вказаний режим, важливо, щоб дії працівників відповідали змісту принципу добровільності. Втім, зміст цієї засади найчастіше розглядається у якійсь конкретній юридичній царині. Наприклад, досить ґрунтовно сутність цієї засади опрацьована в аспекті медіації. Так, О. Спектор зазначає, що принцип добровільності полягає в тому, що ніхто не може змусити сторони врегулювати конфлікт медіацією, якщо вони цього не бажають. Медіація є добровільною процедурою на кожному етапі: від згоди сторін взяти участь у цьому процесі та вибору медіатора до укладання угоди. Кожна зі сторін у будь-яку мить може відмовитися від проведення процедури медіації¹.

В трудовому праві вищезазначений принцип розглядається в значенні добровільності праці. На думку В. М. Венедіктової останній орієнтує процес вирішення питань суспільної організації праці за допомогою індивідуальних або колективних угод між працівниками та роботодавцями. «В умовах ринкової економіки численні проблеми суспільного життя необхідно вирішувати ефективно й швидко. Таке можливе лише в тому разі, коли сили суспільства будуть зорієнтовані не на конфронтацію, а на об'єднання зусиль і творче співробітництво. Адже спільна мета полягає у досягненні соціальної згоди та прогресу. Конкретною формою такого співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками має стати проведення переговорів і укладення колективних договорів (угод). Безпосередніми сторонами означених переговорів та угод, як правило, виступають профспілки або їх об'єднання і об'єднання власників чи уповноважених ними органів. При цьому колективні угоди укладаються з тим, щоб допомогти трудовим колективам визначитись при укладенні колективних договорів. Відповідно ж, колективний договір є результатом процесу прийняття рішень між власником або уповноваженим ним органом та представницьким органом трудового колективу. З урахуванням надбання колективних угод колективним договором встановлюється сукупність правил, що визначають умови праці, досягнуті на переговорах між ними», - пише вчена².

Дослідження наукових інтерпретацій принципу добровільності в трудовому праві та інших юридичних галузях, дозволяє зробити висновок з приводу його значення, як особливості встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин. На наш погляд – це комплексна вихідна засада, яка передбачає:

- по-перше, позитивне психологічне ставлення сторін трудових правовідносин (роботодавця та працівника) щодо питання встановлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин, усвідомлення його цінності, ефективності та дієвості у відповідних умовах;

Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.

¹ Спектор О. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів : дис... канд. юрид. наук : 12.00.03. К. 2012. С. 87.

² Венедиктова В. М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Університет внутрішніх справ. Харків, 1999. С. 91–93.

- по-друге, взаємне волевиявлення обох сторін на встановлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин. Волевиявлення при встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин – це зовнішнє, реальне вираження волі та бажання працівника і роботодавця установити відповідний режим, що може виражатись у письмовому або усному зауваженні стосовно цього, а також подальшому укладенні трудового договору;

- по-третє, взаємна повага до умов договору про встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин, віра щодо непорушності даних умов та розуміння невідворотності відповідальності у разі відступу від них.

Наступна особливість пов'язана із управлінням персоналом в аспекті встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Робота з кадрами виявляється в живій організаторській діяльності та жорсткій регламентованості. Дана діяльність тяжіє до більш суворого виконання нормативних процедур, і саме цим вона є подібною до процесуальної діяльності. Кадрову роботу необхідно розглядати як комплекс заходів і процедур щодо складання та обробки кадрової документації. В неї входять, наприклад, збирання та обробка інформації про конкретних кандидатів для роботи в органах прокуратури; складання кадрових документів або їх проектів; оформлення відпусток; підтвердження стажу служби; складання розрахунку вислуги років тощо. Таким чином, кадрова робота має тактико-технологічну спрямованість, так як слугує оперативному розв'язанню конкретних кадрових проблем¹. Однак, в рамках спрощеного режиму регулювання трудових відносин процедури роботи із персоналом є більш спрощеними. Відповідно до абзацу 5 статті 59-5 КЗпП 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, не поширюються на роботодавців, які застосовують спрощений режим².

Остання особливість встановлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин пов'язана із трудовим договором, який в рамках цього процесу укладається. Окрім загального переліку вимог, вказаний документ повинен відповідати ряду додаткових, які визначені в Главі III-Б КЗпП та передбачають специфіку підписання та припинення останнього, а також внутрішнього змісту³.

Висновки. Таким чином, проаналізовані у даному дослідженні особливості довели, що спрощений режим регулювання трудових правовідносин передбачає спеціальну процедуру встановлення. В рамках

¹ Ізбаш К. С. Організаційно-правові засади роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України : дис... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2008. С. 23.

² Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.

³ Там само.

неї основне значення має правовий статус сторін, який обмежує коло осіб, що можуть побудувати соціально-трудові зв'язки відповідного формату, а також непорушна вимога добровільності їх вступу у такі правовідносини. Юридичне оформлення спрощеного режиму регулювання трудових правовідносин відбувається за допомогою трудового договору щодо змісту та форми якого висуваються додаткові вимоги, а кадровий документообіг в межах зазначеного режиму спрощується.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бігняк О.В. Підприємництво як предмет правового регулювання в Україні: автореферат. Донецьк: національна академія наук України Інститут економіко-правових досліджень. 2007. 17 с.
2. Венедиктова В. М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Університет внутрішніх справ. Харків, 1999. 141 с.
3. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. №436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. Ст. 144.
4. Економічний словник-довідник / За ред. С. В. Мочерного. К. : Феміна, 1995. 368 с.
5. Ізбаш К. С. Організаційно-правові засади роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України : дис... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2008. 190 с.
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
7. Кречик А. С., Перепелиця К. О., Серeda О. Г. Договірне регулювання трудових відносин в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. URL : http://lsei.org.ua/10_2022/70.pdf.
8. Ніколіна І. І. Діагностика соціального розвитку регіону як складова механізму державного управління: дис... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Національна академія державного управління при Президентові України. 2010. 226 с.
9. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
10. Спектр О. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів : дис... канд. юрид. наук : 12.00.03. К. 2012. 244 с.

Стаття надійшла до редакції 14.10.2023

Kostyantyn V. KOSINTSEV,

Postgraduate Student

(*Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, Ukraine*)

FEATURES OF THE ESTABLISHMENT OF THE SIMPLIFIED LABOR REGULATION REGIME

It has been proven that the simplified regime for regulating labor relations

provides for the following features of establishment: 1) it can be established exclusively: a) between an employee and an employer who are not subjects of public law; b) between an employee and an employer whose legal status meets the requirements of Chapter III-B of the Labor Code; 2) the establishment of a simplified regime for the regulation of labor relations takes place based on the principle of voluntariness; 3) within the framework of the simplified regime, an employment contract is concluded, the content of which requires additional requirements; 4) the simplified mode of regulation of labor relations provides for a simplified personnel document flow.

It is summarized that the simplified regime of regulation of labor relations involves a special procedure of establishment. In its framework, the main importance is the legal status of the parties, which limits the circle of persons who can build social and labor relations of the appropriate format, as well as the inviolable requirement of the voluntariness of their entry into such legal relations. The legal registration of the simplified regime of regulation of labor relations takes place with the help of an employment contract with regard to the content and form of which additional requirements are put forward, and personnel document circulation within the limits of the specified regime is simplified.

Keywords: *simplified regulatory regime, labor relations, procedure, employee, employer.*