

ВАЛЕНТИН СЕМЕНОВИЧ ВЕНЕДІКТОВ,

*доктор юридичних наук, професор,
Сумський національний аграрний університет;*

КОСТЯНТИН ЮРІЙОВИЧ МЕЛЬНИК,

*доктор юридичних наук, професор,
Харківський національний університет внутрішніх справ;*

 <https://orcid.org/0000-0002-8960-0234>,
e-mail: melnik_k.u@ukr.net

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ, ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуто норми проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» від 9 лютого 2021 р. № 5054. Досліджено погляди науковців стосовно сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин. Визначено доцільність запровадження норм, пропонує Проектом до включення у Кодекс законів про працю України, стосовно сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин. Сформульовано рекомендації щодо вирішення виявлених проблем.

Ключові слова: *трудові відносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, робота, сфера дії, правоохоронні органи.*

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Реформування національного законодавства про працю з моменту отримання Україною незалежності здійснювалося переважно шляхом унесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), ухваленого ще за часів колишнього Радянського Союзу. За роки незалежності було підготовлено та подано на розгляд Верховної Ради України низку проектів Трудового кодексу України, шлях яких припинявся у законодавчому органі максимум після першого читання.

У грудні 2019 р. Кабінет Міністрів України подав до Верховної Ради України проект комплексного нормативно-правового акта у сфері праці – Закону України «Про працю», який через два місяці було відкликано з огляду на значний резонанс у суспільстві, викликаний деякими його нормами. Після цього реформування національного законодавства про працю продовжилось шляхом унесення точкових змін до КЗпП України відповідними законопроектами. Одним із таких законопроектів, який нині перебуває на розгляді у Верховній Раді України, є внесений Кабінетом Міністрів України проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» від 9 лютого 2021 р. № 5054 (далі – Проект).

Проект змінює назву та зміст статей 3, 21, 25-1 КЗпП України, доповнює КЗпП України статтями 21-1, 21-2, 36-1 і вносить зміни у статті 24, 36, 42-1 КЗпП України. У зазначених статтях пропонується закріпити визначення понять «трудові відносини», «працівник», «роботодавець», «трудовий договір» і « правонаступництво у трудових відносинах», передбачити перелік ознак трудових відносин, окреслити сферу дії законодавства про працю за колом осіб. Також у Проекті пропонується замінити у тексті КЗпП України термін «власник або уповноважений ним орган» та інші похідні терміни в усіх відмінках і формах числа терміном «роботодавець» у відповідних відмінках і числі.

Стан дослідження проблеми

Виходячи з назви та змісту, Проект передусім присвячено закріпленню у КЗпП України поняття та ознак трудових відносин. Як відомо, трудові відносини є однією із центральних категорій трудового права, що обумовлено їх місцем у предметі вказаної галузі права. У юридичній літературі категорію «трудові відносини» детально опрацювали відомі вчені, серед яких М. Г. Александров, Л. Я. Гінцбург, В. В. Жернаков, С. О. Іванов, М. І. Іншин, М. П. Карпушин, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, Ю. П. Орловський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський,

Г. І. Чанишева й О. М. Ярошенко. З огляду на це незрозумілою є сьогоднішня відсутність в основному комплексному нормативно-правовому акті у сфері праці – КЗпП України – глави або навіть статті, присвяченої цій категорії, а також відсутність законодавчого визначення терміна «трудові відносини».

Мета і завдання дослідження

Метою дослідження є вироблення наукових пропозицій з удосконалення норм національного законодавства у сфері праці стосовно сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин. *Завданнями* дослідження є: вивчення пропонованих Проектом норм стосовно сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин; дослідження поглядів науковців стосовно сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин; оцінювання доцільності запровадження норм, пропонованих Проектом до включення у КЗпП України, стосовно сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин.

Наукова новизна дослідження

Уперше проведено комплексне дослідження норм Проекту стосовно сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин, удосконалено норми Проекту щодо сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин.

Виклад основного матеріалу

Проект пропонує змінити назву статті 3 КЗпП України з «Регулювання трудових відносин» на «Відносини, що регулюються законодавством про працю». У зв'язку з цим слід висловити деякі зауваження. По-перше, наявна назва ст. 3 КЗпП України – «Регулювання трудових відносин» – більше відповідає назві Проекту, в якій йдеться саме про трудові відносини. По-друге, законодавство про працю, крім трудових відносин, регулює ще і відносини, пов'язані з трудовими. У змісті ж пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП України взагалі не йдеться про регулювання відносин, пов'язаних із трудовими (з працевлаштування, з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця, з вирішення трудових спорів тощо).

Зміст пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП України свідчить про те, що у частинах 2–5 цієї статті передбачається, що правове регулювання здійснюється стосовно такої категорії, як «робота». Наприклад, ч. 4 ст. 3 КЗпП України передбачає таку норму: «Робота членів фе-

рмерських господарств, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами»¹.

Загальноновизнаним у теорії права є те, що правовому регулюванню піддаються суспільні відносини. Так, правове регулювання може бути охарактеризоване як здійснюваний за допомогою юридичних засобів процес упорядкування суспільних відносин з метою забезпечення певної сукупності соціальних інтересів, які вимагають правового гарантування [1, с. 207–208]. До того ж і в назві пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП України застосовується термін «відносини». З огляду на це варто у вищезазначених нормах Проекту використовувати термін «відносини».

Норми пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП України намагаються окреслити сферу дії законодавства про працю за колом осіб. Зокрема, у частинах 2 та 3 вказаної статті пропонується поширити дію законодавства про працю на роботу осіб, узятих під варту, осіб, які відбувають кримінальне покарання у вигляді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних і суспільно корисних робіт, а також осіб, зайнятих військовою службою та альтернативною (невійськовою) службою.

Слід зазначити, що сьогодні в науці трудового права існує думка, що відносини щодо проходження строкової військової служби та альтернативної (невійськової) служби, а також відносини, пов'язані з працею осіб, які відбувають кримінальне або адміністративне покарання, не входять до сфери дії трудового права [2, с. 57–58; 3, с. 13–14]. Це обумовлюється тим, що однією з головних ознак найманої праці, що лежить у підґрунті відносин, які регулює трудове право, є те, що суб'єктом такої праці є юридично вільна людина, яка самостійно розпоряджається своєю здатністю до праці та керується при цьому переважно особистими інтересами. У підґрунті ж відносин щодо проходження строкової військової

¹ Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності : від 09.02.2021 № 5054 / ініціатор Д. А. Шмигаль // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення: 11.03.2021).

служби та альтернативної (невійськової) служби лежить виконання громадянами чоловічої статі військового обов'язку, а у підґрунті відносин щодо праці осіб, які відбувають кримінальне або адміністративне покарання, – примус до праці з метою їх виправлення і перевиховання у дусі сумлінного ставлення до праці. Разом із тим, на наш погляд, окремі норми законодавства про працю (тривалість робочого часу, порядок оплати праці, правила охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії) доцільно застосовувати до вищевказаних категорій населення.

Частина 5 пропонованої Проектом ст. 3 КЗпП України має таку редакцію: «Робота (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюється законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами»¹.

Вивчення змісту вищевказаної норми, як і змісту всієї статті, свідчить про відсутність у ній такої категорії працюючих, як працівники правоохоронних органів, зокрема поліцейських. Зазначимо, що службі у правоохоронних органах притаманні всі ознаки найманої праці, які виділяються в юридичній літературі [4, с. 6–8; 5, с. 15]. По-перше, вступ на службу до таких органів є результатом вільного використання громадянами права на працю. По-друге, громадяни України під час прийняття на службу до певних правоохоронних органів (наприклад до Національної поліції України) укладають контракт, який є особливим видом трудового договору. Також прийняття на службу до правоохоронних органів здійснюється на підставі акта призначення на посаду, якому передуює згода громадянина, якою він виражає своє позитивне ставлення до такого призначення. По-третє, службі у правоохоронних органах притаманний несамотійний характер, оскільки вступ на службу має своїм наслідком підпорядкування службовця владі роботодавця та правилам внутрішнього трудового розпорядку правоохоронного органу. По-четверте, роботодавець забезпечує службовця робочим місцем, обладнанням тощо. По-п'яте, службовець під час служби виконує вказівки та розпорядження роботодавця. Роботодавець забезпечує належні, безпечні та здорові умови

служби. По-шосте, проходження служби у правоохоронних органах відбувається у відповідних службових колективах. Отже, відносини, що виникають між службовцями, з одного боку, і правоохоронними органами як роботодавцями – з іншого, щодо проходження служби, є трудовими відносинами.

З огляду на вищезазначене пропонуємо таку редакцію ст. 3 КЗпП України:

«Стаття 3. Відносини, що регулюються законодавством про працю

Законодавство про працю регулює трудові відносини між працівником та роботодавцем, а також відносини, пов'язані з трудовими:

- 1) відносини з працевлаштування;
- 2) відносини з організації та управління працею;
- 3) відносини з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця;
- 4) відносини соціального діалогу;
- 5) відносини з вирішення трудових спорів;
- 6) відносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства.

Відносини з приводу роботи (проходження служби) у державних органах, у тому числі правоохоронного та військового спрямування, органах влади Автономної Республіки Крим, та органах місцевого самоврядування регулюються законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами.

Відносини з приводу роботи членів фермерських господарств, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються законодавством про працю в частині, передбаченій їх статутом та іншими установчими документами.

Відносини з приводу роботи осіб, узятих під варту, осіб, які відбувають кримінальне покарання у вигляді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних і суспільно корисних робіт, регулюються законодавством про працю в частині, передбаченій спеціальними законами».

Проектом пропонується змінити назву глави III КЗпП України «Трудовий договір» на «Трудові відносини і трудовий договір». У межах цієї глави передбачається зміна назви ст. 21 КЗпП України «Трудовий договір» на «Трудові відносини» та зміна її змісту, а також унесення нових статей – 21-1 «Трудовий договір» і 21-2 «Ознаки наявності трудових відносин».

Категорію «трудові відносини» Проект визначає в ч. 1 ст. 21 КЗпП України таким

¹ Там само.

чином: «Трудові відносини – відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи»¹.

Аналіз вищеподаного визначення свідчить про те, що поняття «трудові відносини» визначається через одну з його складових – «відносини», що створює ефект замкнутого кола та не сприяє чіткому розумінню відповідної правової категорії.

Ознаки трудових відносин Проектом передбачено у ст. 21-2 КЗпП України. Це:

- особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконується робота;

- здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;

- виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

- організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця), забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;

- систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та/або натуральній формі;

- встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

- відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота².

Крім цього, Проект у ст. 21-2 КЗпП України передбачає такі правила стосовно вищезазначених ознак трудових відносин. По-перше, робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше зазначених ознак наявності трудових відносин (ч. 1). По-друге, під час встановлення наявності трудових відносин, крім вищезазначених ознак, можуть бути наявні інші ознаки з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юриди-

чних осіб, на користь (в інтересах) яких виконується робота (ч. 2).

З огляду на зазначене у попередньому абзаці виходить, що наявність трудових відносин може бути не пов'язана з такими ознаками, як «особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою» та/або «систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та/або натуральній формі». Однак це суперечить навіть пропонованому Проектом у ч. 1 ст. 21 КЗпП України визначенню терміна «трудові відносини», в якому зазначені ознаки є обов'язковими. Більш того, у теорії трудового права особисте виконання працівником роботи за конкретною кваліфікацією, професією чи посадою, як і оплатний характер праці, традиційно вважаються основними ознаками трудових відносин [6, с. 121–125; 7, с. 52; 8, с. 71–89; 9, с. 128; 10, с. 121].

Також зазначимо, що одні ознаки, які передбачаються Проектом у ч. 1 ст. 21-2 КЗпП України, ввійшли до визначення терміна «трудові відносини», що міститься в ч. 1 ст. 21 КЗпП України, інші ж ні. Правильно було б внести всі ознаки трудових відносин у визначення відповідного терміна. Однак це, без сумніву, призведе до громіздкості терміна та складності його розуміння. Тому вважаємо за необхідне поділити пропоновані ознаки трудових відносин на основні та додаткові. Основні ознаки слід обов'язково відобразити у понятті «трудові відносини» (ч. 1 ст. 21 КЗпП України), а також там має міститися норма у ст. 21-2 КЗпП України такого змісту: «Робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин, якщо є основні ознаки трудових відносин».

Наприкінці слід звернути увагу на застосування різних термінів для позначення сторін трудових відносин у передбачених Проектом нормах ч. 1 ст. 21 та ч. 1 ст. 21-2 КЗпП України. У першому випадку застосовуються терміни «працівник» і «роботодавець», у другому – «особа, яка виконує роботу» й «особа, в інтересах якої виконується робота». Разом з тим пропонована Проектом ч. 2 ст. 21 КЗпП України визнає сторонами трудових відносин працівника і роботодавця, при тому що визначення терміна «працівник», яке міститься у ч. 3 ст. 21 КЗпП України, дає чітке розуміння, що працівником є особа, яка виконує роботу, а роботодавцем є особа, в інтересах якої виконується робота. Тому вважаємо за необхідне застосувати у ч. 1 ст. 21-2 КЗпП України терміни «працівник» і «роботодавець» замість «особа, яка виконує роботу» й «особа, в інтересах якої виконується робота».

¹ Там само.

² Там само.

Висновок

Основними ознаками трудових відносин слід уважати такі: 1) особистий характер – особисте виконання працівником роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою; 2) оплатний характер – систематична виплата роботодавцем працівникові заробітної плати за виконану роботу; 3) характер підпорядкованості роботодавцю – виконання

роботи працівником здійснюється за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця.

Трудові відносини – це вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця, що передбачає особисте виконання працівником визначеної та оплачуваної роботодавцем роботи під його керівництвом і контролем.

Список бібліографічних посилань

1. Загальна теорія держави і права / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. 725 с.
3. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2003. 536 с.
4. Трудовое право : учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. СПб. : Юрид. ф-т Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2005. 448 с.
5. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
6. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. 336 с.
7. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. 174 с.
8. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. : Наука, 1977. 311 с.
9. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
10. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.

Надійшла до редколегії 14.03.2021

ВЕНЕДИКТОВ В. С., МЕЛЬНИК К. Ю. К ПРОБЛЕМЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ОПРЕДЕЛЕНИЯ СФЕРЫ ДЕЙСТВИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ, ПОНЯТИЯ И ПРИЗНАКОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассмотрены нормы проекта Закона Украины «О внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины относительно определения понятия трудовых отношений и признаков их наличия» от 9 февраля 2021 г. № 5054. Исследованы точки зрения ученых относительно сферы действия законодательства о труде, понятия и признаков трудовых отношений. Определена целесообразность введения норм, предлагаемых Проектом к включению в Кодекс законов о труде Украины, относительно сферы действия законодательства о труде, понятия и признаков трудовых отношений. Сформулированы рекомендации по решению выявленных проблем.

Ключевые слова: *трудовые отношения, трудовой договор, работник, работодатель, работа, сфера действия, правоохранительные органы.*

VENEDIKTOV V. S., MELNYK K. YU. REGARDING THE PROBLEM OF LEGISLATIVE DEFINITION OF LABOR LEGISLATION'S COMPETENCE, THE CONCEPT AND FEATURES OF LABOR RELATIONS

The authors have studied the norms of the draft Law of Ukraine “On Amending the Labor Code of Ukraine to Define the Concept of Labor Relations and Features of Their Existence” dated from February 9, 2021 No. 5054. The scholars’ points of view on understanding the competence of labor legislation, concepts and features of labor relations have been studied. The authors have determined the expediency of introducing the norms suggested by the draft Law for inclusion in the Labor Code of Ukraine in relation to the competence of labor legislation, concepts and features of labor relations. Recommendations for solving the identified problems have been formulated.

It has been offered to reflect the main features of labor relations in the concept of “labor relations” contained in Part 1 of the Art. 21 of the Labor Code of Ukraine provided by the draft Law, as well as to introduce a norm in the Art. 21-2 of the Labor Code of Ukraine of the following wording: “Work may be recognized as being performed within the employment relationship, if there are basic features of the employment relationship”.

The main features of labor relations are as follows: 1) personal nature. Personal performance of work by an employee on a specific qualification, profession, position; 2) paid nature. Systematic payment of the salary for the performed works by an employer to an employee; 3) the nature of subordination to an employer. Work is performed by an employee on behalf of, under the guidance and control of an employer.

The authors have suggested own definition of the term of “labor relations”, which is understood as a voluntary two-way communication between an employee and an employer, which involves personal performance of the work by an employee defined and paid by an employer under his guidance and control.

The authors have developed own edition of the Art. 3 of the Labor Code of Ukraine; and have improved the provisions of the draft Law of Ukraine “On Amending the Labor Code of Ukraine to Define the Concept of Labor Relations and Features of Their Existence”.

Key words: *labor relations, employment contract, an employee, an employer, job, competence, law enforcement agencies.*