DOI: 10.32844/2222-5374-2020-105-3.53**УДК: 349.2****Бондаренко С. М.,***здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх
справ*

ДО ПРОБЛЕМИ ОБҐРУНТУВАННЯ ОБ'ЄКТИВНОЇ ОБУМОВЛЕНOSTІ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СЕЗОННИХ ТА ТИМЧАСОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, обґрунтовано, обґрунтовано, що єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників є цілком виправданою і обумовлена об'єктивними факторами. Застосування даного підходу з одного боку забезпечує рівність даних працівників з іншими категоріями найманих працівників і передбачає для перших ті ж гарантії, що й для других. Виокремлено ключові фактори та об'єктивні підвалини, що обумовлюють необхідність єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Ключові слова: *принципи, принципи трудового права, єдність, диференціація, правове регулювання, сезонні та тимчасові працівники.*

Постановка проблеми. Трудовому праву, як і й іншим правовим галузям властивий певний набір принципів, які являють собою такі засадничі ідеї права, які визначають зміст і спрямованість його норм та характеризуються системністю, взаємоузгодженістю, загальнообов'язковістю, універсальністю, стабільністю, предметною визначеністю, загальнозначущістю й регулятивністю [1, с.42]. Саме принципи і насамперед принципи, наголошує А. М. Колодій, консолідують, наприклад, правотворчість і правосуддя, надають внутрішньої цілісності діючій правовій системі, слугують зміцненню законності і правопорядку, громадської дисципліни, гарантують реалізацію інтересів і прав українських громадян. Вони, за умови їх закріплення у Конституції, забезпечують єдність процесів створення права, його реалізації і охорони. Принципи права є критерієм оцінки права і методологічною основою його подальшого вдосконалення у тому розумінні, що одночасно на підставі принципів оцінюють рівень і ефективність реалізації права і на ґрунті саме цих категорій пізнають і поліпшують його [2, с.4].

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із реалізацією принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників у своїх наукових працях розглядали: А.М. Колодій, П.Д. Пилипенко, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Ю.П. Дмитренко, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, М.М. Голубчик, С.В. Макар, А.М. Носонов та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових досліджень, в юридичній літературі недостатньо дослідженим є питання застосування принципів єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Саме тому метою статті є: обґрунтувати об'єктивну обумовленість єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відмітити, що важливість та цінність принципів як для права та правового регулювання в цілому, так і механізму трудо-правового регулювання зокрема не може викликати жодних сумнівів. В основі кожної правової галузі права лежать як загальні, так і специфічні принципи. Зокрема однією із таких спеціальних та разом із тим найстаріших фундаментальних засад трудового права є принцип єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин. Цей принцип, як видно з його назви, передбачає подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин [3]. Право, зауважують П.Д. Пилипенко та ін., передбачає застосування однакового масштабу до різних людей. Тому і трудове право, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо прийому на роботу і звільнення з роботи, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни і охорони праці, забезпечує всім громадянам справедливі і рівні можливості заробити собі на життя своєю працею. Єдність правового регулювання трудових відносин означає, що норми трудового права встановлюють високий рівень умов праці, їх повинні дотримуватись усі роботодавці, що здійснюють найм працівників на підставі трудового договору. Такі єдині норми поширюються на трудові відносини працівників державних підприємств, установ, організацій, працівників приватних і колективних підприємств, а також тих осіб, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб (роботодавців) [3].

Єдність та диференціація, вказує С.В. Журавльов, – це основоположна характеристика трудового права, яка виражає подвійність правового регулювання суспільних відносин, що становлять предмет цієї галузі. Найбільш яскраво зміст цього специфічного моменту виявляється в системі правових джерел трудового права, а отже, єдність та диференціація обумовлює наявність двох груп юридичних норм, де можна виокремити: а) загальні норми трудового права – регламентують закономірності трудової діяльності та інші трудові відносини, що стосуються всіх без виключення категорій працівників, які працюють на всіх видах підприємств, де використовується наймана праця; б) спеціальні норми трудового права – це норми, які регулюють трудову діяльність окремих категорій працівників, трудовий статус яких має свої особливості, як-от: особливі умови, характер праці, вік, стать, соціальний статус тощо [4, с. 10].

Характерна для трудового права єдність, зазначають В. В. Жернаков, С.М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін., свідчить про внутрішній нерозривний зв'язок усієї сукупності норм, що впорядковують відносини у галузі праці. Загальність принципів, вихідних положень у регламентуванні відносин цієї царини на всій території України, взаємозв'язок основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин – працівників і роботодавців визначають єдність правового регулювання праці. Показником такої єдності є передусім КЗпП України - єдиний кодифікований акт, який у ст. 1 закріплює цілі та завдання трудового законодавства і поширюється на всю територію України та на всіх працівників незалежно від того, де вони працюють. У цій

статті зазначено, що КЗпП України регулює трудові відносини усіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва, піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівнів життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільства, на першу життєву потребу кожної працездатної людини [6].

З викладеного видно, що в цілому дослідники одностайні з приводу того, у чому полягає сутність, важливість та необхідність єдності і диференціації у трудовому праві. Хоча слід відзначити, що одні правники називають єдність та диференціацію принципом трудового права, а інші методом його регулювання. Вважаємо, що в цьому немає суттєвої розбіжності, оскільки залежно від контексту зазначене явище можна розглядати і як вихідну (відправну) основоположну ідею, що визначає специфіку трудового права як регулятора відносин використання найманої праці й тісно пов'язаних із ними відносин, і як специфічний спосіб (чи сукупність прийомів), за допомогою якого здійснюється трудовправовий регулятивний вплив на зазначені відносини.

Отже, у повній мірі погоджуючись із тим, що єдність і диференціація правового регулювання є необхідною умовою справедливого підходу до врегулювання найманої праці окремих категорій працівників, не порушуючи при цьому загальної рівності трудових прав громадян. Специфіка трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників є яскравим прикладом того, для чого існує і як реалізується єдність і диференціація в трудовправовому регулюванні. Необхідність застосування даного принципу в регулюванні праці зазначених категорій найманих працівників має ряд об'єктивних підвалів.

Так, до об'єктивних обставин, що обумовлюють єдність правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників слід віднести те, що:

по-перше, і сезонні, і тимчасові робітники є найманими працівниками, адже відносини між ними та роботодавцем регламентуються трудовим договором та законодавством про працю, що прямо слідує із чинних на сьогоднішній день Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 р. № 310-IX [7]. Той факт, що трудові відносини між сезонними та (або) тимчасовими працівниками мають характеристики відносин індивідуального трудового найму обумовлює розповсюдження на них загальних норм трудового законодавства;

по-друге, це власне норми чинного законодавства, тобто об'єктивного права, які чітко визначають, що трудові відносини за участю сезонних та тимчасових працівників регламентуються трудовим законодавством на загальних засадах, окрім прямо передбачених у ньому винятків.

Більш розгалуженим є коло умов, які обґрунтовують необхідність диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Особливу увагу, коли йдеться про диференціацію правового регулювання трудових відносин, правники приділяють підставам її здійснення. Так, Ю. П. Дмитренко зазначає, що диференціація норм трудового законодавства — це конкретизація єдиних положень, що стосуються умов праці всіх працівників з урахуванням роботи в окремих

галузях економіки, характеру умов праці та правового статусу окремих категорій працівників [8, с. 98]. Критеріями диференціації Ю. П. Дмитренко вважає: статус суб'єктів (вік, стать, стан здоров'я, рівень освіти, громадянство, допуск до державної таємниці); умови праці (важкі, шкідливі); територіальне розміщення підприємства (райони з особливими природними географічними і геологічними умовами — (високогір'я, Крайня Північ тощо); трудовий зв'язок з підприємством (тимчасовий працівник, сезонний та ін.). Правник, як і вище згадані фахівці із галузі трудового права, наголошує, що диференціація трудового законодавства не тільки не суперечить принципам рівності та єдності, а й сприяє послідовній їх реалізації шляхом диференційованого, індивідуалізованого підходу до регулювання різноманітних правовідносин у сфері праці з урахуванням зазначених факторів. Це допомагає безпосередньому закріпленню і встановленню в трудовому законодавстві принципу соціальної справедливості. Диференціація правового регулювання праці не повинна приводити до дискримінації працівників [8, с. 98]. В. С. Венедиктов підстави диференціації правового регулювання праці поділяє на об'єктивні, які залежать від народногосподарського значення галузі виробництва, конкретних виробничих умов та характеру трудового зв'язку між працівником і власником або уповноваженим ним органом та суб'єктивні, до яких відносяться статево-вікові і фізіологічні особливості працівника: праця жінок, праця молоді, праця інвалідів [9, с. 29–30].

М. І. Іншин, В.Л. Костюк та ін. у своїх дослідженнях, висвітлюючи проблематику правового регулювання трудових відносин, зазначають, що диференціація з питань праці – це запровадження спеціальних норм, правил, стандартів з питань праці. Вона характеризується тим, що допускає можливість оптимального поєднання із застосуванням єдності з питань праці. Основними критеріями диференціації з питань праці, на думку даних авторів, є: сфера застосування праці; умови, характер праці; соціально-правова характеристика працівника; соціально-правова характеристика роботодавця; тощо. Диференціація з питань праці, насамперед, полягає в тому, що: а) правове регулювання відносин з питань праці спрямоване на максимальне врахування потреб, інтересів, специфіки суб'єктів трудового права; б) акти трудового законодавства забезпечують врахування особливостей і характеру відносин з питань праці; в) особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються актами трудового законодавства та їх статутами; г) особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством; г) роботодавці при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій ст. 50 КЗпП України; тощо [10, с. 44].

Отже, як переконливо свідчать дослідницькі позиції існує досить багато факторів, які можуть обумовлювати застосування диференційованого підходу до регулювання праці окремих груп найманих працівників. При цьому дані фактори можуть мати як суб'єктивний характер, тобто залежати від індивідуальних особливостей працівника, так і об'єктивний – обумовлюватися обставинами, що не пов'язані із характеристиками особи, яка застосовує чи має намір застосувати свою здатність до праці на підставі трудового договору.

У контексті досліджуваної проблематики нас цікавлять саме об'єктивні актори диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Аналіз чинного законодавства до таких факторів дозволяє віднести наступні:

по-перше, природні та кліматичні умови виконання робіт. Природні умови – це сукупність природних факторів, що впливають на життя і діяльність людей. Крім того, природні умови можна визначити як тіла і сили природи, істотні для життя і господарської діяльності суспільства, але безпосередньо не входять до складу кінцевого продукту споживання [11, с. 169–170]. Клімат – багаторічний режим погоди, зумовлений сонячною радіацією, її перетворенням у діяльному шарі земної поверхні та пов'язаною з нею циркуляцією атмосфери й океанів і характерний для певної місцевості [12]. Прямий, або безпосередній, вплив погоди і клімату проявляється через вплив насамперед на тепловий стан людини, метеотропні реакції і психофізичний стан. Опосередкований вплив – через ландшафтно-рослинні умови, метеорологічний потенціал забруднення атмосфери, самоочищаються здатність атмосфери і через епідеміологічну обстановку [11, с. 170–175]. Отже, специфіка природно-кліматичних умов, може обумовлювати диференціацію правового регулювання праці як в силу того, що вони (тобто зазначені умови) суттєво ускладнюють трудову діяльність людини і негативним чином впливають на її здоров'я та, при тривалому перебуванні у них, можуть загрожувати життю працівника; так і через те, що деякі види праці є актуальними і здійснюються тільки за настання певних природно-кліматичних умов. У контексті дослідження правового регулювання праці сезонних робітників йдеться саме про другий аспект впливу природно-кліматичних умов, тобто коли робота здійснюється у певний період року, найбільш придатний для цього з точки зору стану природного середовища і погоди в певній місцевості. За відсутності необхідних природно-кліматичних умов, у роботодавця не виникає потреби у здійсненні відповідної діяльності чи немає можливості у її проведенні, а отже йому не потрібні трудові ресурси, тобто послуги найманих працівників;

по-друге, тимчасовий характер правового взаємозв'язку між найманим працівником та роботодавцем. І сезонні, і тимчасові працівники перебувають у трудових відносинах із роботодавцем не безстроково, як перебачено загальним правилом, закріпленим у КЗпП, а лише у межах визначеного законодавством строку. Такий підхід обумовлений тим, що у роботодавця, у зв'язку з характером та умовами роботи, немає потреби чи можливості для залучення працівників для її виконання на постійній основі. В силу цього трудовий договір укладається на певний строк, або на час виконання відповідних робіт, втім в межах граничного строку, визначеного законодавством для сезонних та тимчасових працівників.

Висновок. Отже, єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників є цілком виправданою і обумовлена об'єктивними факторами. Застосування даного підходу з одного боку забезпечує рівність даних працівників з іншими категоріями найманих працівників і передбачає для перших ті ж гарантії, що й для других. А з іншого – покликане забезпечити врахування особливостей умов праці сезонних та тимчасових працівників і тим, щоб не допустити можливих порушень їх прав і законних інтересів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Старчук О. В. Щодо поняття принципів права / О. В. Старчук // Часопис Київського університету права. 2012. № 2. С. 40–43.
2. Колодій А.М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.01;12.00.02 / А.М. Колодій ; Київ. ун-т ім. Т.Шевченка. К., 1999. 36 с. укр.
3. Пилипенко П. Д. Трудове право України : акад. курс : підруч. [для студ. вищ.навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., переробл. і допов. К. : Ін Юре, 2014. 552 с. // URL: https://pidru4niki.com/69083/pravo/trudove_pravo_ukrayini.
4. Журавльов С. В. Правове регулювання дисциплінарних стягнень працівників Державного бюро розслідувань: дис.канд.юрид. наук 12.00.05 . трудове право; право соціального забезпечення. Харків. 2020. 23 с.
5. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Навч посіб. К.: МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.
6. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с. // URL: https://pidru4niki.com/1175072143333/pravo/yednist_diferentsiatsiya_pravovogo_regulyuvannya_pratsi.
7. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 р. № 310-IX // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text>.
8. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
9. Венедиктов, В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособие для юрид. вузов. Харьков : Консум, 2004. 302с.
10. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
11. Голубчик, М. М. Социально-экономическая география : учебник для вузов / М. М. Голубчик, С. В. Макара, А. М. Носонов, Э. Л. Файбусович. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2019. 475 с. (Высшее образование). Текст : непосредственный.
12. Бабиченко В. М., Гущина Л. М., Ніколаєва Н. В. Клімат Енциклопедія Сучасної України: електронна версія [веб-сайт] / гол. редкол.: І.М. Дзюба, А.І. Жуковський, М.Г. Железняк та ін. Київ: Ін-т енциклопедичних досліджень НАН України, 2013 // URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=8461.

S. Bondarenko

**TO THE PROBLEM OF SUBSTANTIATION OF OBJECTIVE
CONDITIONALITY OF UNITY AND DIFFERENTIATION
OF LEGAL REGULATION OF WORK OF SEASONAL
AND TEMPORARY WORKERS**

The article, based on the analysis of scientific views of scientists and current legislation, substantiates, substantiates that the unity and differentiation of legal regulation of labor relations with the participation of seasonal and temporary workers is quite justified and due to objective factors. The application of this approach on the one hand ensures the equality of these employees with other categories of employees and provides for the former the same guarantees as for the latter. The key factors and objective foundations that determine the need for unity and differentiation of legal regulation of seasonal and temporary workers are identified.

Keywords: *principles, principles of labor law, unity, differentiation, legal regulation, seasonal and temporary workers.*