

13. Колективний договір ЗАТ «Надія» по виробництву вікон від 12 липня 2010р., офіційно не опублікований.
14. Колективний договір ЗАТ «Харківський тракторний завод» від 13 вересня 2010 року. Офіційно не опублікований.
15. Закон України «Про прокуратуру» від 10.10.2010. № 1789-12 [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

Кохан М. С. Про критерії класифікації та специфіку застосування деяких форм заохочення.

Стаття присвячена розгляду питання різноманітності класифікацій та висвітленню специфіки застосування деяких форм заохочення. Робиться висновок про необхідність законодавчого закріплення хоча б примірнього переліку видів заохочення.

Ключові слова: класифікація, заохочення, форми заохочення.

Кохан М. С. О критериях классификации и специфике применения некоторых форм поощрения.

Статья посвящена рассмотрению вопроса разнообразия классификаций и освещению специфики применения некоторых форм поощрения. Делается вывод о необходимости законодательного закрепления хотя бы примерного перечня видов поощрения.

Ключевые слова: классификация, поощрения, формы поощрения.

Kohan M. S. Criteria for the classification and specificity of some forms of promotion.

The paper considers the question of diversity of classifications and coverage of the specific application of some forms of promotion. A conclusion about the necessity of legislative consolidation of at least the indicative list of types of incentives.

Keywords: classification, promotion, forms of promotion.

Кохан Н.В.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ З РОБОТОДАВЦЯМИ – ФІЗИЧНИМИ ОСОБАМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

УДК 351.83

Закріплення юридичних гарантій, що забезпечують право особи на працю, – проблема не нова. Це питання висвітлюють у своїх працях В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, Н.М. Хуторян, В.В. Лазор, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, В.Ф. Погорілко, П.М. Рабінович.

Незважаючи на численну кількість досліджень, проблема гарантій у трудовому праві не втратила своєї актуальності. Так, розвиток недержавного сектору економіки породив значне зростання недержавних підприємств, а внаслідок роздержавлення майна, питома вага підприємств державної форми власності у загальній їх кількості зменшилася [1, с.23]. Разом з тим, в результаті внесених зміни у трудове законодавство появився новий вид роботодавців: роботодавці – фізичні особи.

Такі нововведення створили проблему невідповідності чинного КЗпП України сучасним умовам. На сьогодні розроблений проект Трудового кодексу України, але й він є недосконалим.

Проблема гарантій трудових прав по-новому набуває актуальності у зв'язку з необхідністю забезпечення законності у приватній сфері трудових відносин.

Таким чином, все це призводить до потреби ще раз повернутися до аналізу трудових гарантій, які забезпечують право особи на працю у роботодавця – фізичної особи та запропонувати шляхи їх удосконалення відповідно до міжнародних норм та вимог сьогодення.

Значної уваги потребує правове забезпечення трудових прав працівників у трудових відносинах з роботодавцем – фізичною особою. Особливістю цієї групи відносин є те, що, згідно із статтею 307 проекту ТК України, роботодавці – фізичні особи вправі використовувати найману працю для здійснення господарської діяльності, задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства.

Із змісту статті 307 проекту ТК України зрозуміло, що роботодавець – фізична особа використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору. Однак при цьому в проекті ТК України не зазначено: укладається трудовий договір на невизначений чи визначений строк або на час виконання певної роботи.

Таким чином, враховуючи особливості даних відносин, необхідно статтю 307 проекту ТК України доповнити пунктом 2 такого змісту: „за погодженням сторін трудовий договір за участю роботодавця – фізичної особи може укладатися на невизначений або на визначений строк, у тому числі на час виконання певної роботи”.

У даному випадку окремого зауваження потребує той факт, що роботодавець – фізична особа зможе без будь-яких обмежень використовувати найману працю.

У цих відносинах трудовий договір укладається на основі Наказу Міністерства праці і соціальної політики України від 08.06.2001 року №260 „Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою” [2, с.1219] в письмовій формі і реєструється у відповідному органі державної служби зайнятості за місцем проживання роботодавця.

Однак незалежно від суб'єктів трудового договору трудовий договір не може укладатись без будь-яких обмежень.

Трудові відносини за участю роботодавця – фізичної особи врегульовуються централізованим способом, який має домінуючі позиції, ще й доповнюється індивідуально-договірним регулюванням трудових відносин. Таке регулювання здійснюється у двох напрямках. По перше, воно стосується встановлення трудових відносин, їх зміни, припинення, а також визначення їх змісту. Другий напрямок має забезпечувати специфічні інтереси роботодавця – фізичної особи та його найманого працівника, врахувати особливості такого

трудового правовідношення, не зменшуючи гарантій та обмежень, встановлених КЗпП України й іншими законодавчими актами.

Таким чином, гарантії та обмеження, які встановлені чинним законодавством, повинні поширюватись і на відносини працівника з роботодавцем – фізичною особою. Наприклад, гарантії, визначені статтею 22 КЗпП України, обмеження, передбачені статтею 188 КЗпП України, які стосуються віку, з якого допускається прийняття на роботу; обмеження, зазначені в ч.6 статті 24 КЗпП України, якою забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я; тощо.

Тому з метою уникнення в подальшому порушень трудового законодавства, зміст статті 307 проекту ТК України потрібно доповнити положенням про те, що „роботодавці – фізичні особи вправі без обмежень, що не суперечать чинному законодавству, використовувати найману працю...”.

Разом з тим, статтю 312 проекту ТК України необхідно доповнити положенням про те, що норми тривалості робочого часу та режим роботи встановлюються на основі Трудового кодексу за погодженням роботодавця і працівника.

Аналізуючи КЗпП України, проект ТК України та відповідний Закон, слід зауважити, що відсутнє визначення основних спеціальних понять, які використовуються цими нормативними актами. Визначення таких понять, як час відпочинку, відпустка, право на відпустку, вихідний день та інший вільний від роботи час має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки від їх правильного тлумачення значною мірою залежить здійснення суб'єктивних прав працівників на відпочинок від роботи.

Тому доцільно в проекті ТК України передбачити, що під відпусткою розуміється певний календарний період часу, що надається працівникам протягом робочого року із звільненням від виконання трудових обов'язків та збереженням на цей період місця роботи (посади) і заробітної плати (допомоги) для відпочинку, відновлення працездатності та зміцнення здоров'я чи задоволення інших особистих потреб.

Дещо краща ситуація при врегулюванні часу відпочинку проектом ТК України з роботодавцями – фізичними особами у порівнянні з КЗпП України. Так, статтею 313 проекту ТК України встановлюється тривалість і порядок надання щорічної оплачуваної відпустки та вихідних днів. Однак проектом ТК України не визначено питання надання працівникам щотижневого відпочинку та обідніх перерв.

Тому, врахувавши специфіку трудових відносин працівника з роботодавцем – фізичною особою, слід статтю 313 проекту ТК України доповнити положенням про те, що обідні перерви та щотижневий відпочинок встановлюються за погодженням працівника з роботодавцем у трудовому договорі або в колективному договорі, якщо такий укладався, і в межах не нижчі за ті, що гарантовані кодексом.

Окремого зауваження потребує питання про правове регулювання оплати праці працівників з роботодавцями – фізичними особами. Так, у відповідній главі проекту ТК України відсутня норма, яка б врегульовувала дане питання. Така ситуація може призвести до значних порушень оплати праці при її договірному регулюванні.

У зв'язку із цим відповідну главу проекту ТК України необхідно доповнити положенням такого змісту: „оплата праці працівників, які працюють за трудовим договором з роботодавцем – фізичною особою, здійснюється за погодженням сторін, відповідно до законодавства та з урахуванням особливостей таких відносин”.

Що стосується зайнятості працівників за трудовим договором з фізичними особами, то стаття 307 проекту ТК України гарантує роботодавцям – фізичним особам право використовувати найману працю для здійснення господарської діяльності, задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства і з цією метою приймати на роботу працівників. У даному випадку припинення трудового договору з працівниками здійснюється на загальних підставах, передбачених проектом ТК України. Щодо термінів та форм попередження працівника про розірвання трудового договору, умови і розміри виплати вихідної допомоги та інших компенсаційних виплат працівникові визначаються трудовим договором. У разі відсутності відповідної домовленості застосовуються норми проекту ТК України.

Як вказує О.Барабаш, по відношенню до фізичної особи – роботодавця не слід застосовувати норми, які передбачають спеціальні гарантії для окремих категорій працівників під час звільнення, наприклад, передбачені ч.3 статті 184 КЗпП України. Якщо у відносинах між юридичною особою і громадянином необхідно передбачити підвищений захист інтересів найманого працівника, то покладення на роботодавця – фізичну особу додаткових обтяжень, пов'язаних із обмеженням права на звільнення працівників або покладення обов'язку працевлаштувати, є соціально невинуватим. Такий роботодавець не може бути обмеженим у праві припинити свою роботодавчу діяльність, а тому відповідні права найманих працівників перетворюються у фікцію, можуть бути проігнорованими[3, с.10]. Але при цьому варто зауважити, що з фізичної особи не знімаються зобов'язання щодо здійснення соціального страхування працівників і надання їм прав, пов'язаних з існуванням трудового правовідношення. Тому звільнення жінок протягом відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, а також інших соціальних відпусток є неприпустимим. Роботодавець має також забезпечити виплату усіх видів допомоги, передбаченої Законом України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням” №2240-3 від 18 січня 2001 року [4, с.71].

Статтею 314 проекту ТК України визначені певні диспозитивні засади при припиненні трудового договору між фізичними особами. Однак окремого

зауваження, не забуваючи про захист працівника, потребує питання встановлення у договірному порядку додаткових підстав припинення трудового договору. Зараз таке право надається сторонам трудових правовідносин лише у разі застосування контрактної форми трудового договору.

Російські законодавці пішли набагато далі, закріпивши у статті 307 Трудового кодексу РФ, що окрім підстав, передбачених Кодексом, трудовий договір з працівником, який працює у роботодавця – фізичної особи, може бути припинений на підставах, передбачених трудовим договором [5, с.642].

Якщо у законодавстві колишнього Союзу РСР існували здебільшого імперативні норми, які встановлювалися у централізованому порядку і докладно регламентували усі елементи трудових правовідносин, то у даний час серед правових норм у сфері праці значно зросла роль договірних норм. З розвитком ринкових відносин тенденція розширення договірних умов буде лиш посилюватись [6, с.12].

Як свідчить практика, використання праці у домашньому господарстві, пов'язаній із обслуговуванням особистих потреб роботодавця і членів його родини, викликає потребу у таких додаткових підставах для припинення трудових відносин, як: грубе поводження, відмова від виконання покладених обов'язків без поважних причин, необережне поводження з майном роботодавця, розголошення відомостей, які стосуються особистого життя роботодавця чи його близьких, зловживання іменем роботодавця тощо.

Отож доцільно в проекті ТК України закріпити норму, яка б передбачала можливість розірвати трудовий договір між фізичними особами за ініціативою однієї із сторін трудового правовідношення, з додаткових підстав передбачених сторонами в трудовому договорі.

Потребує зауваження стаття 113 проекту ТК України, згідно з якою трудові відносини припиняються у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи оголошення померлою. Відповідно до вищезгаданої статті проекту ТК України, вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат пред'являються спадкоємцям. Але постає запитання, як бути в разі відсутності в роботодавця спадкоємців і тих, хто зобов'язаний у даній ситуації здійснити відповідні виплати? У випадках відсутності спадкоємців, враховуючи статтю 1277 Цивільного кодексу України [7, с.356], обов'язок по здійсненню відповідних виплат працівникам повинен виконуватись органами місцевого самоврядування, до яких переходить право на розпорядження майном померлого.

У зв'язку з визнанням громадянина – підприємця банкрутом, на основі пункту 7 статті 48 Закону України „Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” №2343-12 від 14 травня 1992 року [8, с.440] за допомогою постанови господарського суду про визнання громадянина – підприємця банкрутом та виконавчого листа про звернення

стягнення на майно громадянина – підприємця, які направляються судовому виконавцю для здійснення реалізації майна банкрута, задовольняються майнові інтереси кредиторів. У разі необхідності постійного управління нерухомим майном або цінним рухомим майном підприємця – боржника господарським судом призначається ліквідатор.

Вимоги осіб щодо виплати вихідної допомоги та оплати праці особам, які працюють за трудовим договором (контрактом), задовольняються в другу чергу.

Якщо звернутись до проекту ТК України, то слід зауважити, що в ньому відсутні норми, у яких би висвітлювалось питання належності виплати заробітної плати та вихідної допомоги працівникам у разі банкрутства підприємця – фізичної особи і підприємства зокрема.

Також банкрутство тягне за собою припинення трудових відносин з працівниками, однак у проекті ТК України не передбачено, що трудові відносини можуть припинятись у зв'язку з банкрутством роботодавця.

Таким чином, статтю 113 проекту ТК України необхідно доповнити положенням такого змісту: „у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання рішення суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи оголошення померлою та відсутності у такої особи спадкоємців, обов'язок по здійсненню відповідних виплат працівникам покладається на органи місцевого самоврядування, до яких переходить право на розпорядження майном померлого”.

Окрім цього, статтю проекту ТК України, яка визначає загальні підстави припинення трудових відносин, доцільно доповнити такою підставою, як банкрутство роботодавця. Поряд з цим, необхідно окремою нормою гарантувати працівникам виплату заробітної плати та вихідної допомоги внаслідок банкрутства підприємця – фізичної особи та підприємства зокрема.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити про те, що гарантії, які забезпечують законне припинення трудових відносин, займають особливе місце у системі трудових гарантій, оскільки служать у подальшому гарантією реалізації працівниками свого конституційного права на працю.

1. Соціально-економічне становище України у 1996 році. Повідомлення Міністерства статистики // Урядовий кур'єр. – 1997. – 13 лютого.
2. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою : наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 08.06.2001 року №260 // Офіційний вісник України. – 2001. – №27. – Ст.1219.
3. Барабаш А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения / А. Барабаш // Государство и право. – 2000. – №12. – С.5-10.
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням : закон України від 18 січня 2001 року №2240-3 // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №14. – Ст.71.
5. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Орловский Ю.

П. – М. : Юрид. фірма „КОНТРАКТ”, „ИНФРА-М”, 2002. – 950с.

6. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / З. Я. Козак. – К., 1999. – 17с.
7. Цивільний кодекс України від 16січня 2003 року №435-4 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст.356.
8. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : закон України від 14 травня 1992 року №2343-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №31. – Ст.440.

Кохан Н.В. Актуальні проблеми забезпечення гарантій трудових прав працівників з роботодавцями – фізичними особами та шляхи їх удосконалення

В даній статті автор аналізує гарантії трудових прав працівників у трудових відносинах з роботодавцем – фізичною особою при врегулюванні робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці.

Ключові слова: роботодавець – фізична особа, робочий час, час відпочинку, відпустка, оплата праці, охорона праці, трудові відносини, гарантії трудових прав працівників.

Кохан Н.В. Актуальные проблемы обеспечения гарантий трудовых прав работников с работодателями - физическими лицами и пути их совершенствования

В данной статье автор анализирует гарантии трудовых прав работников в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом при урегулировании рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда.

Ключевые слова: работодатель - физическое лицо, рабочее время, время отдыха, отпуск, оплата труда, охрана труда, трудовые отношения, гарантии трудовых прав работников.

Kohan N. V. The urgent problems of ensuring labor rights of employees and individual employers - and the ways of their improvement.

In this article the author analyses the guarantees of labor rights of employees in the industrial relations with the individual employer, while regulating working hours, holidays, wages, occupational safety and health.

Key words: an individual employer, working hours, days off, holidays, wages, occupational safety and health, labor relations, guarantees of employers labor rights.