

## ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ОКРЕМИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ

*У статті досліджується законодавство України у сфері укладення трудового договору з окремими категоріями працівників, визначені особливості трудового договору.*

**Ключові слова:** трудовий договір, сумісництво, сезонна робота, тимчасова робота, працівники з сімейними обов'язками, проект Трудового кодексу.

Актуальність наукового дослідження полягає в науковій і практичній важливості визначення особливостей трудового договору та їх закріплення у єдиному кодифікованому акті. Недосконалість трудового законодавства України, зокрема Кодексу законів про працю України, неузгодженість між загальними, спеціальними та локальними правовими нормами потребують подальшого упорядкування (уніфікації) цих норм з метою посилення рівня соціального захисту працівників.

Метою статті є інтерпретація норм чинного Кодексу законів про працю, та виявлення особливостей трудового договору з окремими категоріями працівників. Для досягнення вказаної мети у роботі поставлено такі основні завдання: охарактеризувати сучасний стан правового регулювання трудових договорів з окремими категоріями працівників; висвітлити співвідношення загального і спеціального рівнів у нормативному регулюванні трудових правовідносин в контексті предмету дослідження; визначити сутність та специфіку трудового договору з окремими категоріями працівників.

Для розв'язання поставлених завдань були використані наступні методи: діалектичний, використання якого дозволило розглянути єдність та диференціацію правового регулювання праці в процесі їх розвитку та взаємодії, а також дослідити співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин; системно-структурний, за допомогою якого трудове законодавство було розглянуто як єдине ціле з узгодженим функціонуванням його елементів – загального, спеціального і індивідуально-договірного регулювання трудових відносин; метод порівняння сприяв виокремленню специфічних ознак трудового договору з окремими категоріями

працівників. Використання методу моделювання дозволило на підставі визначення особливостей трудового договору окреслити пропозиції з удосконалення чинного трудового законодавства.

Науковою основою при написанні статті стали наукові розробки провідних фахівців у галузі трудового права, які працювали над питаннями форми, змісту та особливостей реалізації прав та обов'язків, що походять із трудового договору, зокрема: Бару М.Й., Венедиктова В.С., Гусова К.М., Процевського О.І., Чанишевої Г.І., Болотіної Н.Б., Прокопенка В.І., Лівшица Р.З., Орловського Ю.П., Іванова С.О., Пилипенка П.Д., Іншина М.І., Куренного О.М., Пашкова О.С., Хуторян Н.М., Мірошніченко О.А., Єрофеєнко Л.В. та інших авторів.

Правове регулювання трудового договору в Україні здійснюється загальним законодавством та низкою спеціальних нормативно-правових актів. Основним актом, що закріплює поняття трудового договору, визначає сторони, строки трудового договору, порядок зміни умови трудового договору, підстави припинення та розірвання трудового договору є Кодекс законів про працю, прийнятий ще 10 грудня 1971 року. У цьому нормативному акті відсутня окрема глава щодо укладення трудового договору з окремими категоріями працівників. Лише окремі розрізнені норми кодексу, зокрема глава XII (праця жінок) та глава XIII (праця молоді) закріплюють особливості умов праці, які враховуються при укладенні трудового договору з цими категоріями працівників. Крім цього, ч.2 Ст.21 КЗпП закріплює право працівника на укладення трудового договору за сумісництвом. Порядок роботи сумісників та оплата їх праці регламентується постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.93 р. № 245, зі змінами та доповненнями,

та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну від 28.06.93 р. № 43з0076-93 та іншими нормативними актами.

Відмінності ж між основним трудовим договором та договором про роботу за сумісництвом прямо у законодавстві не закріплені, але цілком очевидно, що основним трудовим договором є той, який укладений працівником за місцем його основної роботи, а трудовим договором про сумісництво – будь-який інший трудовий договір (крім угод про виконання робіт, що не визнаються законодавством сумісництвом). Відповідно до п. 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, яке затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України від 28 червня 1993р. № 43, сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж самому або на іншому підприємстві, в установі, організації або в громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом. Таким чином, характерною ознакою сумісництва є виконання працівником роботи у час, вільний від виконання обов'язків за основним трудовим договором. Порядок укладання трудового договору про роботу за сумісництвом регламентується загальними нормами трудового права. Згідно п. 1.1. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993р. № 58, вказано, що на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи, а запис відомостей про роботу за сумісництвом може провадитись за основним місцем роботи працівника лише за його бажанням (на підставі довідки, яку працівник подає з роботи за сумісництвом). Отже, єдиним документом, пред'явлення якого при прийнятті на роботу працівника за сумісництвом може вимагати роботодавець, є паспорт працівника (а якщо робота потребує спеціальних знань – ще й диплом чи інший документ, що підтверджує наявність у працівника відповідної освіти чи професійної підготовки). Запитувати дозвіл у роботодавця за основним

місцем роботи при влаштуванні на роботу за сумісництвом працівникові не потрібно – це прямо зазначено у п. 1 Положення. Обмеження виконання роботи на умовах сумісництва можуть бути встановлені законодавством, колективним договором, а також трудовим договором, який для працівника є основним. Заборона щодо виконання роботи за сумісництвом на законодавчому рівні встановлено лише для деяких категорій працівників. До них, зокрема, належать керівники державних підприємств, їх заступники, керівники структурних підрозділів державних підприємств та їх заступники, службовці органів прокуратури, державні й приватні нотаріуси, народні депутати. Вказані особи можуть вільно займатися науковою, викладацькою, медичною та творчою діяльністю, службовці прокуратури та нотаріуси – науковою та педагогічною тощо.

Особливості трудового договору між працівником і фізичною особою (роботодавцем) закріплені у Ст.24 КЗпП і Ст. 24-1 КЗпП. Такий договір укладається у письмовій формі та обов'язково реєструється фізичною особою у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України. Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 року № 260, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27 червня 2001 р. за № 554/5745. Форма трудового договору між працівником і фізичною особою, затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. № 260.

Особливості укладення трудового договору з окремими категоріями працівників в Україні регулюються спеціальними нормативно-правовими актами.

Трудовий договір з державними службовцями має певні особливості порівняно із загальним трудовим законодавством щодо змісту, порядку укладення та проходження служби в державних органах та їх апараті, а також звільнення. Загальні засади діяльності, а також статус державних службовців, які працюють у державних органах та їх апараті, визначені Законом України «Про державну службу» від 17 листо-

пада 2011 р. та іншими нормативно-правовими актами.

На основі конкурсного відбору відповідно до ст. 54 Закону України «Про освіту» приймаються на роботу науково-педагогічні працівники. В окремих випадках з урахуванням обставин, що склались у закладі освіти, керівник, керуючись ст. 21 КЗпП, має право приймати на роботу без оголошення конкурсу інших педагогічних працівників на умовах строкового договору або контракту.

Закон України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 р. [1; Ст. 188] та Постанова Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1999 р. № 2066 регулюють укладення трудового договору з громадянином, який проходить альтернативну службу. Громадянин, який проходить альтернативну службу, укладає письмовий строковий трудовий договір з роботодавцем за місцем проходження альтернативної служби.

Згідно зі ст. 26 Конституції України іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами й свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, крім винятків, встановлених Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. Згідно зі ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 р. [2; Ст. 179] іноземці мають рівні з громадянами України права й обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України. Укладення трудового договору в Україні з іноземцями або особами без громадянства має істотні особливості. Нарівні з громадянами України право на працевлаштування мають лише іноземці, які постійно проживають в Україні, тобто ті, які відповідно до вимог ст. 1 Закону України «Про імміграцію» від 7 червня 2001 р. [3; Ст. 197] одержали у встановленому порядку посвідку на постійне проживання в Україні. Крім того, іноземці, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений термін, можуть займатися трудовою діяльністю тільки відповідно до одержаного у встановленому порядку дозволу на працевлаштування. Такий дозвіл видається Державним центром зайнятості Міністерства соціальної політики або за його дорученням відповідними центрами

зайнятості Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя відповідно до Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 листопада 1999 р. № 2028.

Трудові відносини працівників залізничного транспорту загального користування регулюються на підставі Кодексу законів про працю України, Положення «Про дисципліну працівників залізничного транспорту України», іншими актами законодавства України про працю, зокрема Законом України «Про залізничний транспорт» від 4 липня 1996 р. [4; Ст. 183]. Відповідно до ст. 15 вказаного Закону працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються на підприємства пасажирського залізничного транспорту загального користування за контрактною формою трудового договору. Перелік категорій працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору, затверджується Кабінетом Міністрів України. Особливості трудового договору вказаних працівників полягають не тільки у змісті трудової функції та трудових обов'язках, пов'язаних з управлінням або обслуговуванням джерела підвищеної небезпеки, але й з більш високими вимогами, що пред'являються законодавцем при прийнятті на роботу, допуску до роботи, а також в особливостях переведення та звільнення за деякими підставами [5; С.9]. Трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством України про працю, зокрема Законом України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. Трудові відносини у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів. У разі виробничої потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). З особами, залученими до роботи у фермерському господарстві, укладається трудовий договір (контракт) у письмовій формі, в якому визначаються строк договору, умови праці і відпочинку (тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка,

форми оплати праці та її розміри, харчування тощо).

Кодексом законів про працю не врегульовано укладення трудового договору з сезонними та тимчасовими працівниками. Правове регулювання трудового договору здійснюється на підставі підзаконних нормативно-правових актів України. Трудові договори з тимчасовими та сезонними працівниками є за своїм характером строковими. Тимчасовими працівниками вважаються особи, прийняті на роботу на термін до 2 місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників — до 4 місяців. Особливості трудових відносин з ними визначені Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців». Особи, які приймаються на роботу як тимчасові працівники, повинні бути про це попереджені при укладенні трудового договору. Це ж зазначається і у наказі або розпорядженні про прийняття на роботу. Для них не встановлюється випробування при прийнятті на роботу.

Сезонними вважаються працівники, з якими укладено трудовий договір на певний сезон. Сезонні роботи через природні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує 6 місяців. Перелік таких робіт затверджено Постановою КМУ від 28 березня 1997 р. №278 «Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей».

На відміну від чинного Кодексу законів про працю книга четверта проекту Трудового кодексу України «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» у п'яти главах закріплює: 1) особливості праці працівників із сімейними обов'язками; 2) особливості праці молоді; 3) особливості регулювання трудових відносин за участю юридичної особи – суб'єкта малого підприємництва, фізичної особи – підприємця; 4) особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем – фізичною особою; 5) особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів. Окремими нормами проекту Трудового кодексу закріплені особливості праці працівників з сімейними обов'язками, надомників, з гнучким графіком роботи тощо. Умови праці цих працівників суттєво впливають на відображення їх у змісті трудового договору.

Таким чином, окремі норми проекту Трудового кодексу України обмежують застосування загальних правил до окремих категорій працівників або передбачають для них додаткові правила з урахуванням необхідності особливого захисту деяких категорій працівників, характеру виконуваної роботи, характеру правового зв'язку працівника з підприємством, установою чи організацією та інших факторів.

Отже, у Кодексі законів про працю України відсутня окрема глава за назвою «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців». З метою удосконалення правового регулювання укладення трудового договору та нормативного закріплення його особливостей в межах даної глави в окремих статтях мають бути визначені особливості наступних категорій суб'єктів трудових правовідносин: жінок; працівників з сімейними обов'язками; неповнолітніх; керівників підприємств, установ, організацій; сумісників; тимчасових та сезонних працівників; осіб, які працюють з вахтовим методом роботи; працівників, які працюють у фізичних осіб; працівників релігійних організацій; спортсменів надомників; працівників транспорту; державних службовців; педагогічних працівників та працівників деяких інших категорій.

#### *Література*

1. Закон України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 р.// Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст.188.
2. Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 р.//Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19-20. – Ст.179.
3. Закон України «Про імміграцію» від 7 червня 2001 р.//Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 41. – Ст.197.
4. Закон України «Про залізничний транспорт» від 4 липня 1996 р.//Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 40. – Ст. 183.
5. Єрофєєнко Л. В. Правовий статус працівників залізничного транспорту. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – КИЇВ, 2011. – 19 с.

**Л. П. Гаращенко**

Особенности трудового договора с отдельными категориями работников

В статье конкретизируются особенности трудового договора с некоторыми категории работников в соответствии с нормами общего и специального законодательства Украины.

**L. P. Garashchenko**

Features of labour contract with separate categories of workers

The article describes the features of employment contract with some categories of employees in accordance with the general and special laws of Ukraine.