



УДК:349.22/23/24

ORCID id 0000-0003-2850-3251

DOI <https://doi.org/10.32703/2663-6352/2023-1-13-114-121>**Новосельська Ірина Василівна,**

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри Цивільного та кримінального права

Юридичного факультету ІУТП

Державного університету інфраструктури та технологій,

Київ, Україна

**Савицька Світлана Леонідівна,**

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри Правосуддя

Юридичного факультету ІУТП

Державного університету інфраструктури та технологій,

Київ, Україна

## ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ СПРОЩЕНОГО РЕЖИМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Анотація.** У статті досліджується новела нашого сучасного чинного законодавстві про працю щодо спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Особлива увага приділена її проблемам застосування на практиці та відповідність чинним нормативно-правовим актам про працю України.

Визначено, що чинне законодавство про працю, в умовах воєнного стану, дійсно потребує серйозної корекції. Але, як виявилось під час дослідження питання спрощеного режиму трудових правовідносин стало зрозумілим, що так зване «спрощення» не відбулось. І тому запропоновано узгодити норми глави III-Б КЗпП України «Спрощений режим регулювання трудових відносин» із нормами чинного законодавства України про працю, а також статтю 26 Закону України «Про відпустки» та абзац 7 статті 79 КЗпП України викласти у новій редакції.

**Ключові слова:** спрощений режим, регулювання трудових відносин, трудові відносини, режим регулювання, воєнний стан.

**Annotation.** The article examines the novella of our current current labor legislation regarding the simplified regime of regulation of labor relations. Special attention is paid to the problems of its application in practice and compliance with the current normative legal acts on the labor of Ukraine. It was determined that such a regime makes it possible to conclude an employment contract not only by legal entities, but also by natural persons - entrepreneurs, at the same time it raises questions regarding the application of the Procedure for registering an employment contract between an employee and a natural person who uses hired labor. In addition, the authors address the question of the voluntariness of concluding an employment contract under the simplified regime and thus come to the conclusion that voluntariness is the basis of any labor relations, including the regime of their regulation. Particular attention is paid to the item that specifies the requirements for keeping documentation on personnel issues, adopting local regulations and organizational and administrative documentation, including regarding the regime of working hours and rest time, vacations, as well as other documents on issues regulated by the employment contract, not apply to employers who apply

*the simplified regime. Deficiencies are noted, as well as the duplication of norms specified in Article 49-5 of the Labor Code of Ukraine with other normative acts on labor.*

*It was determined that the current legislation on labor, in the conditions of martial law, really needs serious correction. But, as it turned out during the study of the issue of the simplified regime of labor relations, it became clear that the so-called "simplification" did not take place. And that is why it is proposed to harmonize the norms of Chapter III-B of the Labor Code of Ukraine "Simplified regime for the regulation of labor relations" with the norms of the current labor legislation of Ukraine, as well as to set out in a new version Article 26 of the Law of Ukraine "On Vacations" and paragraph 7 of Article 79 of the Labor Code of Ukraine.*

**Keywords:** *simplified regime, regulation of labor relations, labor relations, regulatory regime, martial law.*

**Постановка проблеми.** 19 серпня 2022 року набрав чинності Закон України № 2434 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність, який запроваджує спрощений режим регулювання трудових відносин». Завдяки цьому закону були внесені зміни до чинного Кодексу законів про працю України, а також Закону України «Про відпустки», Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», а також Закону України «Про охорону праці».

Зазначимо, що КЗпП України отримав новелу у вигляді глави III-B «Спрощений режим регулювання трудових відносин». [1]

Маємо зауважити, що поняття спрощений режим трудових правовідносин, як таке, у чинному Кодексі законів про працю, а також у будь-якому іншому нормативному документі України не значиться. Якщо ж ми поглянемо глибше, то перше, що нам зустрічається, це визначення слова «спрощений» у академічному тлумачному словнику української мови 1970-1980 рр. А саме, в ньому визначено, що: «Спрощений – це: 1. Дієпр. пас. мин. ч. до спростити. Дядько-капітан був.. крутої вдачі. Чорне море він розглядав, як своє домашнє, і наука судноводіння в нього була спрощена до краю: — Навпростець (Олесь Гончар, Тронка, 1963, 151);спрощено, безос. присудк. сл. Нині вже розроблено ряд нових положень.., завдяки чому спрощено і полегшено технічне нормування (Хлібороб України, 12, 1964, 17). 2. у знач. прикм. Який являє собою простіший варіант чого-небудь; нескладний; Дорослі качки і молодняк утримуються в дешевих, спрощених приміщеннях (Наука і життя, 3, 1961, 39); Свою розмову з сином передав [Никодим] ошелешеній Теклі дещо в спрощеному вигляді, але набагато дохідливіше і переконливіше (Микола Зарудний, На білому світі, 1967, 243). 3. у знач. прикм., перен. Неглибокий, поверховий; примітивний; у знач. ім. спрощене, ного, сер. Щось неглибоке, поверхове. Бажання високого й чистого досить мирно співіснує з терпимістю, а то й симпатіями до спрощеного, примітивного (Шамота, Талант і народ, 1958, 45).[2]

Тобто, слово спрощений визначається як щось примітивне, просте, неглибоке, поверхневе, полегшене тощо.

**Мета дослідження.** Враховуючи усі представлені синоніми цього слова виникає питання, що хотів сказати законодавець під час підготовки та запровадження нового понятійного апарату такого як спрощений режим трудових відносин. Спробуємо це дослідити.

**Аналіз останніх досліджень.** Дана тема є новелою у нашому сучасному чинному законодавстві про працю і звичайно її проблемами застосування тільки розпочинають цікавитися провідні науковці.

**Виклад основного матеріалу.** Тож, у статті 49-5 КЗпП України визначається, що:

1) Спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають:

між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;

або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Тобто, такий режим дає можливість укладення трудового договору не тільки юридичними особами, а також і фізичними особами – підприємцями. Тоді виникає питання щодо застосування вже затвердженого наказу Міністерства праці та соціальної політики від 08 червня 2001 року № 260, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 27 червня 2001 р. за № 554/5745 «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю».

2) Спрощений режим може на добровільних засадах застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання.

Цей пункт, як нам видається, суто повторює попередній абзац статті. Тобто, абзац 1 статті 49-5 КЗпП України чітко визначив два основних випадки при яких можливий такий режим трудових відносин. З цього стає зрозуміло, що даний пункт є недоречним.

3) Для цілей застосування спрощеного режиму середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) визначається за даними відповідної статистичної звітності, в якій зазначається відповідний показник.

У даному випадку стає не зрозумілим чи за звітний період чи за календарний рік? Чи тут маємо «звітний період = календарний рік»? І про який саме статистичний звіт йдеться? Спробуємо з'ясувати цю ситуацію. У частині 2 статті 2 Закону про бухоблік знаходимо класифікацію підприємств на мікро-, малі, середні та великі. Тут чітко визначено, що значення критеріїв слід брати «...на дату складання річної фінансової звітності за рік, що передуює звітному». Виходить, що для впровадження спрощеного режиму регулювання трудових відносин у 2022 році треба брати показники кількості працюючих на 31.12.2021. Інший період звітування, аніж календарний рік, може бути у новостворених підприємств (ч. 2 ст. 13 Закону про бухоблік). У такому разі можна взяти кількість працюючих з останнього поданого звіту. До фізосіб-підприємців, на нашу думку, підхід має бути аналогічний, попри те що Закон про бухоблік на них не поширюється.[3]

4) Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах. Такий режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі.

Будь-який трудовий договір укладається на добровільних умовах. Норми статті 43 Конституції України визначають, що використання примусової праці забороняється. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це і є добровільність. Добровільність працювати на одному або на декількох підприємствах одночасно (за сумісництвом, суміщенням професій посад), або з нефіксованим робочим часом, або на важких чи шкідливих роботах тощо. Усе це вибір людини – громадянина. Так, це можна визначити як основна або ж додаткова умова трудового договору, а інакше це просте дублювання норм Конституції України. Тож, можна зазначити, що і це визначення статті 49-5 КЗпП України є зайвим і потребує вилучення з норми.

5) 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 режим. Але, обов'язок щодо ведення обліку трудової діяльності працівника в електронній формі, подання звітності стосовно персоналу до державних органів покладається на роботодавця.

По-перше, виникає питання до визначення «ведення документації з кадрових питань», а саме видання наказу. Так, відповідно до ч.4 ст. 24 КЗпП України «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця».

По-друге, питання фіксування режиму робочого часу та часу відпочинку для нарахування заробітної плати працівникам. Так, ведення Табелю є обов'язковим, зокрема й для малих підприємств відповідно до листа Мінпраці від 13.05.2010 р. № 140/13/116-10. Табель, як правило, ведеться в електронному та паперовому вигляді. Ведення табелю лише в електронному вигляді не допускається.

Форма Табеля (типова форма № П-5) затверджена Наказом № 489. Вона носить рекомендаційний характер і складається із мінімальної кількості показників, необхідних для заповнення форм державних статистичних спостережень. Рекомендаційний характер полягає в тому, що за необхідності вона може бути доповнена іншими показниками, потрібними для обліку робочого часу на підприємстві. Водночас слід пам'ятати, що в Табелі повинні відображатися всі позиції, які застосовуються на підприємстві для працівників.

У разі потреби можна застосовувати й іншу форму Табеля, але при цьому обов'язковим є наявність первинного обліку показників щодо використання робочого часу, явок та неявок працівників, які визначено формами державних статистичних спостережень з праці передбачених листом Державної служби статистики від 12.01.2012 р. № 9/4-10/9.

Табель відкривається першого числа кожного місяця і передається в бухгалтерію двічі на місяць для: коригування розрахунків за першу половину місяця (аванс) та розрахунку заробітної плати за місяць.

За умови, що кількість працівників є невеликою, Табель, як правило, ведуть фахівці бухгалтерії і складають його в одному екземплярі за два-три дні до розрахункового періоду на підставі Табеля за минулий місяць.[4]

Враховуючи зазначене, можна сказати, що фіксування робочого часу та часу відпочинку у вигляді табелювання є обов'язковим. Виключно електронна форма не допускається. Знов виникає питання про відповідність норм статті 49-5 КЗпП України іншим нормативним актам про працю.

По-третє, щодо відпусток, стаття 45 Конституції України визначає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Стаття 2 Закону України «Про відпустки» встановлює, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

Право на відпустки забезпечується:

гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом;

забороною заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 цього Закону.

Крім того, стаття 6 Закону України «Про відпустки» встановлює, щорічну основну відпустку працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Як стає зрозумілим, абзац 5 статті 49-5 КЗпП України повністю не відповідає всім нормативним актам про працю України.

б) В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням цього Кодексу, сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III цього Кодексу на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених цим Кодексом.

Розглядаючи цю норму, в першу чергу необхідно звернутися до визначення поняття трудовий договір, який чітко встановлений статтею 21 КЗпП України. Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають

професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

Тобто, законодавець, ще багато років тому передбачив можливість домовленості сторін трудового договору про всі умови трудового договору. І щодо строку, і щодо оплати праці, і часу відпочинку, і режиму роботи і тому подібне. Тож стає зрозумілим непотрібність абзацу 7 статті 49-5 КЗпП України, більше того, вона вводить в оману як працівника так і роботодавця. А в окремих випадках, може стати підставою для серйозного порушення чинного законодавства про працю.

7) В умовах спрощеного режиму щорічні оплачувані відпустки та відпустки без збереження заробітної плати надаються працівникам відповідно до порядку та умов, визначених статтями 79, 84, 115 цього Кодексу, з урахуванням таких особливостей:

а) на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості з урахуванням встановлених цим Кодексом норм тривалості щорічних відпусток;

б) за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором;

в) заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.

Так, по-перше, абзац 7 статті 79 КЗпП України встановлює, що поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів, натомість пункт 1 абзацу 8 статті 49-5 КЗпП України запропонувала ділити щорічну відпустку на будь які частини. Тож, вивчаючи дану норму, хочемо запропонувати законодавцю, враховуючи те, що спрощений режим трудових правовідносин встановлений виключно на воєнний час, внести зміни до абзацу 7 статті 79 КЗпП і надати таку можливість для всіх працівників. Тобто, викласти абзац 7 статті 79 КЗпП у такій редакції: «Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів, а в умовах воєнного стану на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості з урахуванням встановлених цим Кодексом норм тривалості щорічних відпусток».

По-друге, пункт 2 абзацу 8 статті 49-5 КЗпП України передбачає надання відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором. Суть даного положення, на наше переконання, полягає у тому щоб не втратити працівника у разі якщо у нього сталися непередбачувані обставини у сім'ї. Знову ж таки, спираючись на прикінцеві положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність, який запроваджує спрощений режим регулювання трудових відносин»,

про те, що цей закон діятиме лише на час воєнного стану, пропонуємо статтю 26 Закону України «Про відпустки» викласти у такій редакції: «За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік, а в умовах воєнного стану більше ніж 15 календарних днів на рік за умови погодження із первинною профспілковою організацією чи об'єднанням профспілок». Ми розуміємо, що можуть виникнути ризики певних недобросовісних роботодавців використовувати таку норму на власну користь але у той же час, це полегшить можливість працівників, у разі термінової необхідності скористатися таким правом.

По-третє, пункт 3 абзацу 8 статті 49-5 КЗпП України встановлює питання виплати заробітної плати працівникам за весь час щорічної відпустки до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором. Але, абзац 1 статті 21 Закону України «Про відпустки» вже містить таку норму. Тому, вважаємо за необхідне абзац 8 статті 49-5 КЗпП України вилучити у повному обсязі.

**Висновок.** Сучасний воєнний стан у якому вже понад рік знаходиться наша держава дійсно потребує серйозної корекції чинного законодавства України про працю. Але, як нам видається, така корекція повинна відбуватися в умовах детального вивчення вже існуючих і добре працюючих норм.

Під час нашого дослідження питання спрощеного режиму трудових правовідносин стало зрозумілим, що так зване «спрощення» не відбулось. Воно або копіює або дублює вже існуючі норми. Тим самим вводить в оману усіх учасників трудових правовідносин.

Крім того, можна констатувати, що певні механізми спрощеного регулювання можуть бути вигідними для роботодавців, а саме, положення про додаткові підстави звільнень, застосування строкових трудових договорів і звільнення від обов'язку ведення деяких кадрових документів. Водночас для досягнення такого ефекту роботодавцям буде необхідно розробити досить об'ємний текст трудового договору, щоб передбачити в ньому всі істотні умови, визначені Законом № 2434. Також, зважаючи на формулювання Закону № 2434, відхід від інших положень КЗпП у трудовому договорі видається досить ризиковим, оскільки може розцінюватися як такий, що порушує трудові гарантії для працівників.[5]

Тому ми пропонуємо переглянути питання щодо необхідності у чинному законодавстві про працю такого інституту як спрощений режим трудових правовідносин, навіть якщо він становлений на час воєнного стану. Та внести такі зміни до законодавства. Так:

1. Узгодити норми глави III-Б КЗпП України «Спрощений режим регулювання трудових відносин» із нормами чинного законодавства України про працю.
2. Статтю 26 Закону України «Про відпустки» викласти у такій редакції: «За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік, а в умовах воєнного стану більше ніж 15 календарних днів

на рік за умови погодження із первинною профспілковою організацією чи об'єднанням профспілок».

3. Викласти абзац 7 статті 79 КЗпП у такій редакції: «Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів, а в умовах воєнного стану на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості з урахуванням встановлених цим Кодексом норм тривалості щорічних відпусток».

#### Література:

1. Основні проблеми спрощеного регулювання трудових відносин. І.В. Новосельська // Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Глобалізація Українського законодавства як результат війни Російської Федерації проти України» Київ 19 квітня 2023 р. // URL: [https://files.duit.edu.ua/uploads/%D0%A1%D0%B0%D0%B9%D1%82/3\\_%D0%9D%D0%90%D0%A3%D0%9A%D0%90/conferences/international-scientific-and-practical-conferences/globalization-of-ukrainian-legislation.pdf](https://files.duit.edu.ua/uploads/%D0%A1%D0%B0%D0%B9%D1%82/3_%D0%9D%D0%90%D0%A3%D0%9A%D0%90/conferences/international-scientific-and-practical-conferences/globalization-of-ukrainian-legislation.pdf)
2. Словник української мови: в 11 томах. — Том 9, 1978. — Стор. 607. URL: <http://sum.in.ua/s/sproshhenyj>
3. Онищенко В. Спрощене регулювання трудових відносин: переваги та недоліки. // URL: <https://egolovbuh.expertus.com.ua/10000533>
4. URL: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/ib/1630/5404/100>
5. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/sproshhenyj-rezhym-regulyuvannya-trudovyh-vidnosyn-pro-yaki-perevagy-j-nedoliky-varto-znaty-pratsivnykam-i-pidpryyemtsyam>