

2. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон УРСР від 17.06.1983 р. № 9500-X URL <http://rada.gov.ua>. (дата звернення 17.04.2019)
3. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Лушникова М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика: сравнительно-правовое исследование / М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина ; Яросл. гос. ун-т им. Демидова. - Ярославль : Ярославский гос. ун-т, 2001. - 285 с
5. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. -Х.:Консум, 1995. - 259 с
6. Мошек Г.Є. Менеджмент підприємства / Підр. За заг. ред. к.е.н., доц. Г.Є. Мошека.– К.: КНТЕУ, 2002. – 216 с
7. Могілевський Л.В. Аналіз інститутів колективного трудового права. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2016. № 19. С. 74-76.
8. Шамшина І.І. Трудовий колектив як суб'єкт соціально-партнерських відносин у сучасному трудовому праві. *Держава і право*. 2011. Вип. 52. С. 272-277.
9. Козачок-Труш Н.В. Правове регулювання організаційно-управлінських відносин у сфері праці : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05/ Н.В. Козачок-Труш ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. -Луганськ, 2011. -20 с.
10. Данилова М. В. Працівник та трудовий колектив як суб'єкти організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2014. Вип. 28(2). С. 25-28
11. Хлепінко М. М. Роль трудового колективу в процесі управління підприємством. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2017. Вип. 2. Т. 4. С. 180–182.
12. Морозов С.В. Трудовий колектив як суб'єкт вираження інтересів працівників на підприємстві, установі та в організації. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. №2. С. 111-116

УДК 346.2

Козаченко С. В.,
*Магістр права Київського
 національного університету
 імені Тараса Шевченка*

РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА: ПРАВОВІ АСПЕКТИ

У статті розглянуто передумови та особливості розроблення та впровадження раціональних режимів праці та відпочинку для працівників сільськогосподарських підприємств протягом робочої зміни. Розроблено рекомендації щодо застосування раціональних змінних режимів для збереження працездатності та підвищення продуктивності праці персоналу сільськогосподарських підприємств в Україні.

Ключові слова: *робочий час, час відпочинку, режим робочого часу, працездатність, змінний режим, продуктивність.*

В статье рассмотрены предпосылки и особенности разработки и внедрения рациональных режимов труда и отдыха для работников сельскохозяйственных предприятий в течение рабочей смены. Разработаны рекомендации по применению рациональных переменных режимов для сохранения работоспособности и повышения производительности труда персонала сельскохозяйственных предприятий в Украине.

Ключевые слова: *рабочее время, время отдыха, режим рабочего времени, трудоспособность, сменный режим, производительность.*

In the statute, there are changes of mind and specialty in the development of practical rational regimes for the workforce for practical workplaces with the help of work. Recommendations were made for the implementation of rational regional regimes for the protection of professional relations and the efficiency of production of employees to employees of Ukraine in Ukraine.

Keywords: *working time, rest time, working time regime, working capacity, switching regimes, productivity.*

Порівняно із іншими галузями виробництва праця в галузі сільського господарства має свої особливості. Нетиповий характер праці, тісний зв'язок із кліматичними умовами спричиняють необхідність створювати для аграрних працівників особливий режим робочого часу, часу відпочинку, оплати та охорони праці [1, с. 222]. Логічним для нас видається розпочати дослідження праці у сільському господарстві саме з питань робочого часу працівників аграрного сектору та їх відпочинку.

Аграрна галузь досить специфічна і суттєво відрізняється від інших напрямків виробництва. Особливості праці в сільському господарстві полягають у тому, що така праця носить яскраво виражений сезонний характер. Сільськогосподарське виробництво напряму залежить від природно-кліматичних та географічних умов, основний засіб виробництва у цій галузі – земля, що є вичерпним, надзвичайно цінним ресурсом. Всі ці обставини та специфічні риси даної галузі економіки, з-поміж іншого, впливають на розподіл робочого часу та часу відпочинку. Крім того, членами сільськогосподарських виробничих кооперативів та фермерських господарств можуть бути неповнолітні працівники, жінки, особи, які поєднують працю із сімейними обов'язками, які потребують додаткових гарантій та захисту з боку держави, встановлення скороченого робочого часу, збільшеного часу відпочинку тощо [2, с. 3]. Але про це все згодом.

Поняття «режим праці» законодавчо не визначене. Більше того, ширше вживаним у теорії трудового права є тотожна за змістом правова категорія «робочий час», яку ми будемо використовувати стосовно працівників сільського господарства.

Даний термін чітко не висвітлений на законодавчому рівні сьогодні. Так, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. [3] як спеціальний Закон у сфері трудових відносин не закріплює визначення даного поняття, не дивлячись на те, що його легальне формування, очевидно, дозволило б досягти однаковості у розумінні, що могло б позбавити потреби досліджувати його зміст.

Спроби визначити дане поняття зустрічаються лише у поодиноких підзаконних нормативно-правових актах України, де, до речі, також досягнуто єдності у його розумінні не було.

Наприклад, у п. 1.5. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340 робочий час визначається як час, протягом якого водій зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку [4]. Дане визначення, на нашу думку, досить фрагментарно описує досліджувану правову категорію, розкриваючи лише окремо взяті характерні ознаки.

У листі Мінсоцполітики України «Про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку» від 22.06.2007 р. № 199/13/116-07 [5] під робочим часом розуміється час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки за трудовим договором.

Поняття робочого часу становило інтерес багатьох вчених, та, слід зазначити, досі його утримує у наукових колах.

На думку А. Е. Пашерстника, робочий час – це час, протягом якого працівник за законом зобов'язаний виконувати доручену йому роботу [6, с. 55]. Таке трактування, звичайно, може мати місце, але використовувати його в сучасний період не досить вдало, адже воно не розкриває усіх ознак досліджуваного поняття.

Р. З. Лівшиць під робочим часом пропонує розуміти час, протягом якого працівник у відповідності з правилами внутрішнього трудового розпорядку установи (прикладом, графіками) або, як виключення, внаслідок особливих обставин (виклик на роботу поза графіком, через виробничу необхідність тощо) повинен знаходитися на відведеному для нього робочому місці та виконувати трудові обов'язки [7, с. 217].

Відповідно до розуміння О. В. Пайкова, робочим часом є час, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати на підприємстві (установі організації) [8, с. 260 - 261]. Оригінальність даної точки зору полягає у тому, що вчений одним із небагатьох відмовляється від використання такої ознаки як «виконання трудової функції (дорученого завдання, роботи тощо) як обов'язкової, що, до речі, як не дивно, не позбавлено раціональності, адже, існують випадки, коли навіть час, за якого працівником не виконується безпосередньо трудової функції включається до робочого (наприклад, це стосується короткочасних перерв для задоволення фізіологічних потреб або тих, які, відповідно до трудового законодавства зараховуються до робочого часу: для обігріву, для годування дитини тощо).

Н. Г. Александров під робочим часом розуміє просто календарний період [9, с. 297 - 298]. Пізніше вчений пропонує більш широке поняття, вказуючи, що – це не тільки норма тривалості праці, встановлена на основі закону або на його підставі, а й обов'язок, виконання якого регулюється переважно правилами внутрішнього трудового розпорядку [10, с. 295].

Л. Я. Островський у своєму визначенні згадує ще про те, що до робочого часу можуть включатися як виняток особливі обставини, коли працівник змушений прибути на роботу – виклик поза графіком, з виробничої необхідності тощо, і повинен знаходитись на робочому місці і виконувати трудову функцію [11, с. 217].

Позитивно слід відмітити майбутню новелу законодавства, що до складу робочого часу (частина 2 ст. 130) включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої має виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо. Особливості віднесення підготовчо-завершального періоду до робочого часу щодо окремих видів робіт встановлюються трудовим законодавством.

Враховуючи зміст запропонованої у проекті норми, вважаємо, що більш вдало буде розширити визначення, додавши зауваження «і час знаходження на робочому місці в інших випадках». Так, розвиває цю думку у своєму дослідженні і М. З. Царюк, яка справедливо зазначає, що до таких випадків віднесено: простій – тимчасове зупинення роботи, спричинене відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, невідвратною силою або іншими обставинами; перерви для приймання їжі протягом робочого часу на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна; технологічні перерви, обумовлені специфікою роботи, організації виробництва і праці; спеціальні перерви для обігрівання та відпочинку; короткотермінові перерви санітарно-гігієнічного призначення; перерви, які надаються жінкам для годування дитини, та інші періоди [12, с. 353].

Отже, на нашу думку, більш вдало буде викласти визначення досліджуваного терміну таким чином: «робочий час – це час, протягом якого найманий працівник або подібні до працівника особи відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, умов трудового договору, або з інших законних підстав, на основі яких вони працюють, мають виконувати трудову функцію, і час знаходження на робочому місці (або поза ним) в інших випадках, передбачених законодавством».

Специфіка сільськогосподарського виробництва не дає можливості передбачити у нормативних актах, прийнятих в централізованому порядку, вирішення всіх питань з правового регулювання сільськогосподарського виробництва. У зв'язку з цим, на підставі чинного законодавства, в кожному окремому аграрному підприємстві приймаються локальні правові акти, які регулюють відносини з приводу праці що не врегульовані централізованим законодавством (Статути, Положення про оплату праці, Правила внутрішнього трудового розпорядку тощо) [13, с. 379]. Регулювання режиму робочого часу та часу відпочинку аграрних працівників – один із найбільш яскравих прикладів, який підтверджує висвітлену тезу.

Нормуванням робочого часу визначаються межі періодів, коли працівники повинні бути на підприємстві і виконувати свої обов'язки.

У напружені періоди сільськогосподарських робіт у разі виробничої необхідності правління підприємства може змінювати час початку і закінчення роботи проти вказаного в розпорядку дня, керівники підприємств можуть призначати працівників на роботу в нічний час.

Для працівників підприємств, зайнятих у тваринництві та на інших роботах, пов'язаних з безперервним циклом виробництва, а також для механізаторів у напружені періоди сільськогосподарських робіт вводиться двозмінна або тризмінна робота. Тривалість робочого часу працівників державних сільськогосподарських підприємств регулюється Кодексом законів про працю України. Його норми визначають скорочену тривалість робочого часу, тривалість щоденної роботи, роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів, роботу в нічний час, початок і закінчення роботи, поділ робочого дня на частини (статті 50 - 65 КЗпП).

На ряду із використанням загальних норм у процесі регулювання відносин із режиму робочого часу і часу відпочинку сільськогосподарських працівників велике значення мають спеціальні норми.

За роки існування України як самостійної незалежної держави прийнято значну кількість нормативних актів, спрямованих на поліпшення регулювання праці в сільському господарстві. Це Закони «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. № 973-IV, «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII, «Про сільськогосподарську кооперацію» від 17 липня 1997 р. № 469/97-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII тощо. Ними та іншими нормативно-правовими актами передбачені організаційно-правові форми сільгосптоваровиробників, їх структурний склад та форми організації виробництва [14, с. 15].

Закріплення тривалості робочого дня на підприємстві, спосіб розподілу робочого часу, перерви, вихідні дні та інше, як правило, знаходить своє закріплення у Правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретного сільськогосподарського підприємства. Розробляється даний документ, здебільшого на підставі Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань 20 липня 1984 р. № 213. Крім цього, специфіка і особливості правового статусу найманих сільськогосподарських працівників також закріплені у Галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій сільського господарства від 10 січня 1985р., Положенні про спеціаліста сільського господарства від 19 грудня 1977 р. [15, с. 17].

Норми, які містяться у Правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, розробляються, все ж, із врахуванням мінімальних гарантій у сфері праці, закріплених на законодавчому рівні.

Так, тривалість робочого часу, відповідно до частини першої ст. 50 КЗпП України, не може бути більшою ніж 40 годин на тиждень. Самостійно встановлюючи на локальному рівні тривалість робочого тижня – п'ятиденний з двома вихідними днями чи шестиденний з одним вихідним, сільськогосподарські підприємства повинні дотримуватися в останньому випадку положення, що тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин; 6 годин – при тижневій нормі 36 годин; 4 години – при тижневій нормі 24 години, що закріплено у ст. 52 КЗпП України. Крім того, напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи повинна скорочуватися на 1 годину (виняток передбачено для працівників, яким встановлено скорочений робочий день (ст. 53 КЗпП України).

Слід звернути увагу на те, що для деяких категорій працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, може застосовуватись і скорочений робочий час. Так, відповідно до п. 27 Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 передбачено встановлення скороченого робочого тижня для працівників, зайнятих на роботах з пестицидами, агрохімікатами та у галузі ветеринарної медицини (не більше 36 годин на тиждень) тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пироговська В. О. Становлення і розвиток правового регулювання праці в сільському господарстві в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2014. Вип. 29. Т. 1. С. 221 - 224.
2. Мірошниченко О. А. Правове регулювання трудових відносин у галузі сільського господарства: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Національна юридична академія ім. Я. Мудрого. Х, 2008. 19 с.
3. Кодекс законів про працю : станом на 2 квітн. 2019 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971, Додаток до № 50.
4. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: затв. наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340. *Офіційний вісник України*. 2010. № 73. Ст. 2610.
5. Лист Міністерства праці та соціальної політики України «Про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку» від 22.06.2007 р. № 199/13/116-07. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=047901195C>
6. Пашерстник А. Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов. *Советское государство и право*. 1941. № 2. С. 52 - 57.
7. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / под ред. С. А. Иванова. М. : Наука, 1972. 421 с.
8. Советское трудовое право: учебник / под ред. А. С. Пайкова, О. В. Смирнова. М.: Юридическая литература, 1982. 512 с.
9. Советское трудовое право: учебник / под ред. Н. Г. Александрова. М.: Юридическая литература, 1972. 576 с.
10. Советское право / под ред. Н. Г. Александрова. М. : Юридическая литература, 1972. 428 с.
11. Островский Л. Я. Законодательство о рабочем времени и времени отдыха и повышении эффективности общественного производства / Л. Я. Островский. М. : Наука, 1972. 242 с.
12. Царюк М. З. Поняття та види робочого часу за проектом Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 7. С. 352 - 358.
13. Пироговська В. О. Правове регулювання соціально-партнерських відносин працівників сільського господарства. *Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «Право»*. 2015. Вип. 2. С. 376 -383.

14.Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами : учебное пособие / Дорошенко Л. С. К. : Изд. МАУП, 1997. С. 16 - 21.

15.Белозерова С. М. Социальная политика в сфере труда / С. М. Белозерова. М.: Московский гос. университет,1995. С. 112 - 115.

УДК 349.2

Комарницька М.В.,

*Аспірант юридичного факультету
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті проаналізовано специфіку припинення трудових відносин. Надано авторське визначення даної правової категорії. Окреслено сутність та значення припинення трудових відносин де встановлено, що воно передбачає зумовлене певними юридичними фактами завершення правових зв'язків між роботодавцем та працівником, які виникли на підставі трудового договору та були ним формалізовані, а також є правовим наслідком виникнення та дії певних юридичних фактів, які в правовій літературі називаються правоприпиняючими. З'ясовано, з'ясування поняття, що розглядається, необхідно визначитися із такими його окремими складовими, як "припинення" та "трудові відносини". Щодо першої складової, то вона має не стільки юридичний, як лексичний зміст і лише в сукупності з другою складовою утворює окрему правову категорію. У тлумачних словниках "припинення" розглядається як дія за значенням припинити і припинитися, а слово "припинитися" в свою чергу розглядається, зокрема, як перестати робити щось, переставати відбуватися, залишатися без завершення, переставати існувати, відмовитися від продовження чогось, покласти край будь-чому; домогтися відмови від чого-небудь, завершення чого-небудь, межа чогось. Визначено, що чином сутність припинення трудових відносин проявляється в тому, що ця категорія: передбачає зумовлене певними юридичними фактами завершення правових зв'язків між роботодавцем та працівником, які виникли на підставі трудового договору та були ним формалізовані; є правовим наслідком виникнення та дії певних юридичних фактів, які в правовій літературі називаються правоприпиняючими. Відповідно зникає правовий зв'язок між роботодавцем та працівником відносно об'єкта - роботи, а також припиняються відповідні права та обов'язки сторін внаслідок підстав, визначених законом. Припинення трудових відносин за будь-яких умов означає припинення всіх прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, умов, на яких ці відносини були побудовані і завжди означає неможливість збереження існуючого правовідношення через відсутність одного чи всіх елементів таких відносин. Таке припинення може бути в трьох напрямках щодо зникнення об'єкту трудових відносин, змісту таких відносин чи щодо суб'єктів цих відносин. Зазначено вважаємо доцільним та правильним вживання в проекті Трудового кодексу поняття "припинення трудових відносин" замість вживаного в чинному законодавстві про працю поняття "припинення трудового договору".

Ключові слова: *припинення відносин, трудові відносини, припинення трудових відносин, праця, працівник.*

В статтє проанализирована специфика прекращения трудовых отношений. Предоставлено авторское определение данной правовой категории. Определены сущность и значение