

УДК 349.226

ОБОВ'ЯЗКОВІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ФЕРМЕРСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Одним зі складових елементів стратегії аграрної політики України є сприяння збільшенню зайнятості населення, зокрема, шляхом скорочення її нелегальних та тіньових форм на сільському ринку праці. Трудовому договору як підставі виникнення відносин зайнятості відводиться роль одного з основних засобів у вирішенні цього завдання. Укладення трудового договору має гарантувати його сторонам дотримання та можливість реалізації закріплених у ньому взаємних зобов'язань і гарантій, зокрема щодо гідної оплати праці, належних та здорових умов праці, підвищених соціальних гарантій. У свою чергу, залучення до роботи у сільському господарстві необхідних спеціалістів на таких умовах сприятиме розвитку тієї чи іншої сільської території.

Останні законодавчі зміни щодо створення та діяльності фермерських господарств, а також зміни у правовому регулюванні трудових відносин зумовили потребу проведення аналізу впливу зазначених змін на трудові відносини у фермерських господарствах та забезпечення практики відповідними науково-обґрунтованими висновками і рекомендаціями щодо механізму їх запровадження.

Проблемам правового регулювання трудових відносин у фермерських господарствах присвячено праці таких вітчизняних науковців: Н.О. Багай, В.М. Божка, К.Є. Даньшиної, І.І. Мартинюка, О.А. Мірошніченко, В.Ю. Уркевича та інших. Поряд із цим, зважаючи на зміни у правовому регулюванні в цій сфері та сучасні тенденції флексибілізації ринку праці, є необхідність провести детальний аналіз змісту трудового договору у фермерському господарстві, визначивши роль його умов як для сторін цього договору, так і для сприяння зайнятості на селі загалом.

Зважаючи на викладене, метою статті є виявити особливості формування змісту трудового договору у фермерському господарстві, охарактеризувати його обов'язкові умови, з'ясувати роль трудового договору як засобу підвищення рівня зайнятості населення на селі в умовах проведення аграрної реформи, описати рівень адаптованості законодавства, яке регулює трудові відносини найманих працівників у фермерських господарствах, до умов сьогодення.

Підставою виникнення відносин зайнятості, за ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р., може бути провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом, а також трудові договори (контракти) [1]. У фермерському господарстві як одній із форм підприємницької діяльності громадян щодо виробництва, перероблення та реалізації товарної сільськогосподарської продукції, особа може реалізува-

ти своє право на зайнятість шляхом вступу у члени цього господарства, на підставі цивільного договору або ж задовольнити свої особисті та суспільні потреби з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі як найманий працівник, уклавши трудовий договір (контракт).

Законом України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. (далі – Закон про фермерське господарство) закріплено, що трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом цього господарства, якщо воно зареєстроване як юридична особа [2]. Науковці-правники зазначають, що Статут – це внутрішній локально-правовий акт, за допомогою якого можна максимально врахувати специфіку трудової діяльності на локальному рівні, однак у статутах фермерських господарств все ж неповною мірою враховуються особливості трудових відносин [3; 4].

Якщо ж фермерське господарство зареєстроване без статусу юридичної особи, то трудові відносини членів господарства, відповідно до п. 5 ст. 8-1 Закону про фермерське господарство, визначаються договором про створення сімейного фермерського господарства [2].

Серед прикладів цивільно-правових договорів, за якими може здійснюватися трудова діяльність, виділяють: надання послуг, виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських і технологічних робіт, підряд, доручення, комісія тощо [5, с. 7].

Незалежно від форми створення селянського фермерського господарства, трудові відносини найманих працівників, які залучаються до роботи у цьому господарстві, регулюються трудовим законодавством України, що, зокрема, впливає з положень ч. 2 ст. 27 Закону про фермерське господарство [2].

Нині, в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці, на трудовий договір покладається важлива роль регулятора трудових відносин у фермерському господарстві, адже норми чинного трудового законодавства неповною мірою здатні не лише врегулювати ці відносини, але й врахувати галузеву специфіку умов виконання найманої праці. До того ж, гарантії, які мали бути закріплені на рівні такого трудового договору, повинні, зокрема, бути прийнятними для його сторін та підвищити мотивацію на залучення до праці в аграрному секторі економіки загалом.

За ч. 3 ст. 27 Закону про фермерське господарство, трудовий договір (контракт) у фермерському господарстві укладається у письмовій формі і в ньому визначаються строк договору, умови праці і відпочинку [2]. Інших законодавчо визначених умов, які має містити цей трудовий договір, немає.

Керуючись основами договірної права, нагадаємо, що формується зміст договору, зокрема трудового, шляхом досягнення домовленостей його сторін щодо тих чи інших умов. Договір вважається укладеним, якщо сторони в належній формі досягли згоди з усіх істотних умов договору (ст. 638 Цивільного Кодексу України – далі ЦК України) [6].

У трудовому праві, умови які встановлюються за взаємною домовленістю сторін та становлять безпосередній зміст трудового договору, називають договірними і поділяють на: обов'язкові (умови, визнані такими законодавством та необхідні для того, щоб трудовий договір вважався укладеним) та факультативні (умови, які сторони можуть внести у зміст договору за власною ініціативою, якщо це не буде заборонено законом). Істотними умовами трудового договору є умови, визнані такими законодавством, а також внесені в трудовий договір за ініціативою будь-якої зі сторін і щодо яких сторони трудового договору мають досягти згоди. Таким чином, і обов'язкові, і факультативні умови мають визнаватися істотними, якщо сторони трудового договору належним чином домовились щодо них.

Хоча чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) не містить переліку обов'язкових умов трудового договору, деякі положення цього нормативного акта та процес багаторічної практики укладення трудових договорів створили певне підґрунтя щодо виокремлення кола умов, які сторони мають узгодити, щоб трудовий договір вважався укладеним. Так, обов'язковими умовами вважаються: умова про трудову функцію працівника, умова про місце праці, умова про оплату праці та умова про час початку працівником роботи [7, с. 170].

Враховуючи специфіку роботи та умови її виконання в тій чи іншій сфері суспільного життя, для договорів певного виду перелік обов'язкових умов може бути закріплено в окремих нормативних актах. Згідно з ч. 3 ст. 27 Закону про фермерське господарство, до умов, щодо яких сторони трудового договору у фермерському господарстві мають дійти згоди, віднесено: строк договору, умови праці і відпочинку [2]. Умови, наведені останніми, в законі деталізуються. Так, до умов праці законодавець відносить тривалість робочого дня та форми оплати праці, її розміри, а до умов відпочинку – вихідні дні, щорічну оплачувану відпустку, харчування.

У трудовому договорі трудову функцію працівника для робітників треба визначати, вказуючи на вид виконуваних робіт за відповідною професією або коло обов'язків, які становлять повноваження службовця, за відповідною посадою. Зміст трудової функції працівника як обов'язкової умови трудового договору за кожною професією та відповідною класифікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, – кваліфікаційними характеристиками [8], які затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці.

Звернемо увагу на те, що за трудовим договором сімейне фермерське господарство має право залуча-

ти до роботи в ньому інших громадян для виконання робіт, які безпосередньо пов'язані з діяльністю господарства і потребують спеціальних знань чи навичок (ст. ст. 5, 27 Закону про фермерське господарство). Отже, визначаючи трудову функцію працівника, який наймається для роботи у фермерському господарстві, необхідно враховувати його кваліфікаційний рівень або ж навички, які набуваються з досвідом, для того, щоб переконатися у можливості виконання працівником того чи іншого виду робіт.

Щодо такої обов'язкової умови трудового договору, як місце роботи, необхідно вказати на те, що праця у сімейному фермерському господарстві здійснюється на земельних ділянках, наданих громадянам для ведення фермерського господарства, товарного сільськогосподарського виробництва. Отже, місцем роботи найманого працівника у такому господарстві будуть надані йому земельні ділянки. Беручи до уваги зацікавленість сторін трудових відносин, ними може бути погоджено та закріплено у трудовому договорі більш конкретне місце виконання працівником дорученої йому роботи.

Умова про оплату праці є однією з обов'язкових умов будь-якого трудового договору. Тому обґрунтованою є вказівка законодавця на те, що сторони трудового договору у фермерському господарстві мають зумовити питання оплати праці (її розмір та форму виплати). Відразу зауважимо, що застосування такої форми оплати праці, як натуральна, в цій сфері зайнятості є цілком доречним. Це знайшло своє закріплення у міжнародних нормах. Так, Конвенцією Міжнародної Організації Праці (далі – МОП) № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р. дозволяється часткова виплата мінімальної заробітної плати у формі допомоги натурою, коли така виплата є звичайною чи бажаною, за умови вжиття відповідних заходів для забезпечення того, щоб: а) така допомога видавалася для особистого використання та особистої вигоди працівника та його сім'ї; б) вартість такої допомоги була обґрунтованою та розумною. Але така можливість має бути закріплена законодавством, колективним договором або арбітражним рішенням [9].

Вітчизняне трудове законодавство не містить прямої вказівки на можливість виплати заробітної плати в натуральній формі. Ст. 23 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. закріплено, що така форма оплати праці допускається за умови, якщо це передбачено колективним договором [10]. Натомість практика його укладення у фермерських господарствах доволі одинична. Тому вважаємо за доцільне внести зміни до Закону про фермерське господарство, закріпивши можливість на рівні трудового договору вирішувати питання виплати заробітної плати в натуральній формі, зберігаючи при цьому законодавчо встановлені умови та обмеження щодо таких виплат.

До обов'язкових умов трудового договору у фермерському господарстві, як вже зазначалось, законодавець відносить умову про строк договору. На

строковий характер таких трудових відносин вказує норма ст. 27 Закону про фермерське господарство, в якій закріплено, що сімейне фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян у разі виробничої потреби, а саме: виключно для виконання сезонних та окремих робіт, які безпосередньо пов'язані з діяльністю господарства [2].

Щоправда, деякі науковці ставлять під сумнів необхідність вказувати в законі на виробничу потребу як підставу залучення працівників до роботи у фермерському господарстві. Зокрема, К.Є. Даньшина наголошує на вилученні із другого речення ч. 1 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» словосполучення «у разі виробничої потреби». Автор обґрунтовує це тим, що питання про доцільність залучення до роботи найманих працівників має вирішувати виключно фермерське господарство як роботодавець, керуючись власними мотивами. Втручання ж у цей процес будь-кого є недопустимим [5, с. 11–12].

Підтримуючи позицію науковця, зауважимо, що вимога Закону про фермерське господарство щодо можливості залучення найманих працівників до роботи у сімейному фермерському господарстві лише за наявності «виробничої потреби» не сприяє реалізації аграрної політики держави щодо збільшення зайнятості населення на сільському ринку праці.

Стосовно тривалості робочого дня як однієї із законодавчо визначених обов'язкових умов трудового договору у фермерському господарстві, відразу нагадаємо, що трудовим законодавством встановлена гарантія-обмеження – 40-годинна тижнева норма робочого часу. Робота понад таку тривалість вважатиметься надурочною за умови, що це відбуватиметься з дотриманням роботодавцем відповідних законодавчо встановлених вимог (зокрема ст. ст. 62–65 КЗпП України [11]). Проте, як показує практика, у фермерському господарстві робота понад 40-годинну норму – це, скоріше, правило, ніж виняток. Надурочні ж роботи, їх юридичне оформлення – нонсенс.

Тому було б логічніше вести мову не про тривалість робочого дня найманого працівника, а про режим його роботи. Найбільш прийнятним у сфері сільськогосподарського виробництва є підсумований, ненормований та перервний (розділений) режими роботи. Звичайно, важливим є й питання, о котрій годині працівник має розпочинати роботу. Проте, зважаючи на особливості праці (зокрема погодні умови) у фермерському господарстві (за винятком, якщо робота не пов'язана зі збором, обробкою сільськогосподарської продукції, наприклад, робота бухгалтера), цілком прийнятним було б це питання залишити на розсуд сторін, без фіксації у змісті трудового договору. Разом із тим за таких умов варто посилити роль ведення обліку робочого часу роботодавцем і контролю цього процесу з боку працівника.

Важливою гарантією для найманого працівника фермерського господарства є індивідуально-договірне визначення тривалості щорічної відпустки, яка має становити не менше 24 календарних днів, а сезонним та тимчасовим працівникам – надава-

тися відповідно до відпрацьованого часу (ч. 9 ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. [12]).

Із приводу визначення у трудовому договорі вихідних днів для найманого працівника. Зважаючи на особливості праці у фермерському господарстві, видається цілком прийнятним надати таке право сторонам трудового договору, хоча на заваді цьому можуть стати норми КЗпП України. Як показує практика, хоча неділя і вважається загальним вихідним днем, проте, за необхідності (виробничої потреби), робота в такий день проводиться. А вимоги ст.ст. 71–72 КЗпП України щодо залучення до роботи у вихідні дні та компенсації за це залишаються поза увагою роботодавця. Тому, вважаємо, необхідно доповнити ст. 69 КЗпП України (про порядок залучення до роботи у вихідні дні на безперервно діючих підприємствах) ч. 2, яка б встановила індивідуально-договірний порядок (на рівні трудового договору) залучення найманого працівника фермерського господарства до роботи у вихідні дні.

Особливості праці та відпочинку найманих працівників у фермерському господарстві зумовлює необхідність внесення умови про харчування у зміст трудового договору. Цьому, зокрема, сприяє сімейний характер ведення робіт у фермерському господарстві.

Узагальнюючи, зауважимо, що в Законі про фермерське господарство законодавець для сторін трудового договору дещо розширив спектр можливостей для індивідуально-договірного регулювання трудових відносин у фермерських господарствах. Проте, на жаль, на практиці сторони трудового договору не завжди цим користуються.

Поряд із цим, зважаючи на практику застосування норм трудового законодавства України, можна констатувати іноді надмірну зарегульованість трудових відносин на законодавчому рівні, що не завжди сприяє мобільності трудових ресурсів, підвищенню продуктивності праці та професійному росту працівника.

Подальше дослідження змісту трудового договору, умов праці найманих працівників селянських фермерських господарств сприятиме посиленню індивідуально-договірного регулювання трудових відносин у цій сфері. Одним із пріоритетів у напрямі соціального розвитку та політики зайнятості на селі має стати флексибілізація (гнучкість) у регулюванні трудових відносин найманої праці у фермерських господарствах. Трудовий договір має стати гарантом реалізації сторонами трудових відносин у фермерському господарстві своїх трудових прав та взятих на себе зобов'язань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07. 2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
2. Про фермерське господарство : Закон України від 19.06.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 363.

3. Мартинюк І.І. Трудові відносини у фермерському господарстві / І.І. Мартинюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=46409>.

4. Багай Н.О. Особливості правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/574-osoblivosti-pravovogo-regulyuvannya-trudovikh-vidnosin-u-silskomu-gospodarstvi>.

5. Даньшина К.Є. Правове регулювання трудових відносин у фермерських господарствах України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К.Є. Даньшина. – Харків, 2016. – 29 с.

6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

7. 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. Пили-

пенка. – 5-те вид., переробл. і доповн. – К.; Ін Юре, 2014. – 552 с.

8. Про затвердження Порядку розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик : Наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17>.

9. Конвенція про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві : Конвенція МОП від 28.06.1951 р. № 99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_230.

10. Про оплату праці : Закон України від 25.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/108/95>.

11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

12. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

Парпан Т.В. ОБОВ'ЯЗКОВІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ФЕРМЕРСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Досліджено особливості формування змісту трудових договорів, які укладаються у фермерських господарствах. З'ясовано, які умови трудового договору у фермерському господарстві варто вважати обов'язковими, тобто такими, без яких цей договір не може вважатися укладеним. Проаналізовано: умову про трудову функцію працівника, умову про місце праці, умову про оплату праці, про строк договору, умови праці та відпочинку. Запропоновано внести зміни в трудове законодавство, надавши більше можливостей сторонам трудового договору, враховуючи особливості праці в аграрному секторі економіки, самостійно, на рівні трудового договору зумовлювати питання виплати заробітної плати в натуральній формі, порядку залучення до роботи понаднормово та у вихідні дні. Наголошено, що укладення трудового договору має гарантувати його сторонам дотримання та можливість реалізації закріплених у ньому взаємних зобов'язань і гарантій, зокрема, щодо гідної оплати праці, належних та здорових умов праці, підвищених соціальних гарантій, що, у свою чергу, має підвищити мотивацію для залучення до праці в аграрному секторі економіки.

Ключові слова: умови трудового договору, зміст трудового договору, фермерське господарство, умови праці, оплата праці, режим роботи, зайнятість населення, найманий працівник.

Парпан Т.В. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ФЕРМЕРСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Исследованы особенности формирования содержания трудовых договоров, заключаемых в фермерских хозяйствах. Выяснено, какие условия трудового договора в фермерском хозяйстве следует считать обязательными, то есть такими, без которых этот договор не может считаться заключенным. Проанализированы условие о трудовой функции работника, условие о месте работы, условие об оплате труда, сроке договора, условия труда и отдыха. Предложено внести изменения в трудовое законодательство, предоставив больше возможностей сторонам трудового договора, учитывая особенности труда в аграрном секторе экономики, самостоятельно, на уровне трудового договора оговаривать вопросы выплаты заработной платы в натуральной форме, порядке привлечения к работе сверхурочно и в выходные дни. Отмечено, что заключение трудового договора должно гарантировать его сторонам соблюдение и возможность реализации закрепленных в нем взаимных обязательств и гарантий, в том числе по достойной оплате труда, надлежащих и здоровых условий труда, повышенных социальных гарантий. Это, в свою очередь, должно повысить мотивацию для привлечения к труду в аграрном секторе экономики.

Ключевые слова: условия трудового договора, фермерское хозяйство, содержание трудового договора, условия труда, оплата труда, режим работы, занятость населения, наемный работник.

Parpan T.V. OBLIGATORY CONDITIONS OF EMPLOYMENT CONTRACT IN FARMERS HOUSEHOLDS

Defined, that in Farmers Economies, as one of the forms of entrepreneurial activity as to the production, processing and sale of commodity agricultural products, a person can realize its right to work by joining farmers households. This can be done through the civil contract, or by concluding an employment contract (contract).to satisfy his/her personal and social needs with the purpose of receiving income (wages) in monetary or other form as a hired employee .

The main attention is devoted to the peculiarities of employment contracts content formation, which are being concluded in farmers' households. Those employment contract provisions in the farmers' households, which are obligatory, are defined. That means, that employment contract can not be concluded without these provisions. The main provisions of the employment contract in farmers households are analyzed, namely provisions as to the employment function of employee, wages, term of contract, place of work, working conditions and rest.

It is determined, that norms of effective labor legislation do not fully cover sectorial specifics of conditions of working conditions in the farmers' households. Taking this into consideration, it is proposed to strengthen the employment contract role, as regulator of labor relations in farmers' households. Herewith, it is stated that in practice parties of the employment contract do not always use legislative possibilities as to the individual contract regulation.

It is noted, that today, considering market economy and flexibilization of labor market, excessive regulation of labor relations at the legislative level does not promote mobility of labor resources, labor productivity and professional growth of an employee.

It is proposed to amend the labor legislation, giving more opportunities to the labor contract parties, taking into account the peculiarities of work in the agricultural sector of the economy, independently, at the level of the employment contract, to stipulate the issue of wages payment in kind, the conditions of overtime work etc.

Considering that work in farm household is carried out on land plots given to citizens for farming, commodity agricultural production, the place of work of the hired employee in the family farm will be the farm and the land plots provided to him. Taking into account the interest of the parties of labor relations, they can agree and enshrine in the employment contract a more precise working.

It is emphasized that the conclusion of an employment contract should guarantee to the parties its compliance and the possibility of realization, enshrined in it mutual obligations and guarantees, in particular concerning decent wages, decent and healthy working conditions, and increased social guarantees. Along with this, the conditions acceptable to the parties of the employment contract must become a motivation to be engaged in the agricultural sector of the economy.

It is stated that the conclusion of an employment contract must guarantee to its parties the observance of contract and the possibility of realization of mutual obligations and guarantees enshrined in it, in particular concerning decent wages, decent and healthy working conditions, and increased social guarantees.

Key words: provisions of employment contract, farm household, content of the employment contract, working conditions, wages, mode of work, employment of the population, employee.